

**Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Yang Bekerja *Part Time***

SKRIPSI



Oleh

**Naufan Rahmansyah Laksono
NIM. 12410112**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Yang Bekerja *Part Time***

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

**Naufan Rahmansyah Laksono
NIM. 12410112**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Yang Bekerja *Part Time***

SKRIPSI

Oleh

**Naufan Rahmansyah Laksono
NIM. 12410112**

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. Hj. Rifa Hidayah M.Si
NIP. 19761128 200212 2 001**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN

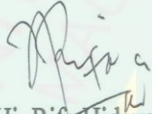
**PENGARUH INTERAKSI SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
YANG BEKERJA *PART TIME***

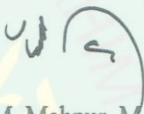
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 05 Januari 2017

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Penguji Utama


Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 19761128 200212 2 001


Dr. M. Mahpur, M. Si
NIP. 19760505 200501 1 003

Ketua Penguji


Drs. Zainul Arifin, M. Ag
NIP. 19650606 199403 1 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 05 Januari 2017

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Naufan Rahmansyah Laksono

NIM : 12410112

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul **“Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Yang Bekerja *Part Time*”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 5 Januari 2017

Peneliti



Naufan Rahmansyah L

NIM. 12410112

MOTTO

“Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri”

(Benyamin Franklin)



HALAMAN PERSEMBAHAN

“Bismillahirrohmanirrohim”

Alhamdulillahirobbilalamin,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Smesta Alam, Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan karunia. Dan dengan karunia yang tak terhingga, saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Karya ini peneliti persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya, Bapak Hendro Sulaksono,S.Pd.SD dan Ibu Amalia Fatma,S.Pd.SD, Sosok orang tua hebat yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, yang selalu mengajari saya segalanya tentang arti hidup, arti menjadi seorang manusia yang berguna bagi bangsa dan agama. Yang tak pernah lelah mengingatkan ketika saya salah. Yang telah menerima segala kesalahan dan kekurangan saya sampai saat ini. Terima kasih telah rela berjuang setengah mati untuk saya.

Kakak dan Adik saya, Firnas Adi Arifita, S.T dan Tasya Rahmania Laksono yang telah memberikan semangat dan support dan memberikan contoh yang baik. Selalu memberikan canda dan tawa setiap saat, selalu menghibur ketika sedih dan berduka, Dan membuat saya menjadi sosok yang dapat memberikan teladan yang baik

Yang tak terlupakan untuk dosen pembimbing saya, Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah M.Si yang selalu bersedia meluangkan waktu dan selalu sabar untuk membimbing serta memberikan penjelasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Yang tak pernah terlupakan, sahabat-sahabat saya Boim, Dewi, Zul, Hafizh, Mendem,Yadis, Luqman, dan Adi, yang telah baik hati menjadi sahabat peneliti selama mas perkuliahan dan memberikan banyak canda,tawa, dan kebersamaan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim.

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Yang Bekerja *Part Time*”**, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mendapat bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Dengan tulus dan rendah hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si Selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag Selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan ilmu yang bermanfaat selama kuliah.
4. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Seluruh staf Fakultas Psikologi yang telah memberikan pelayanan selama masa perkuliahan dan selalu sabar melayani segala administrasi dalam proses menyelesaikan penelitian ini.
6. Semua pihak yang telah mendukung penulis dalam berbagai hal sehingga penelitian dapat terselesaikan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Pada laporan ini, peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang peneliti miliki, untuk itu peneliti mengharapkan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan laporan

penelitian ini. Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga karya ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan pengaplikasiannya.

Malang, 5 Januari 2017

Peneliti

Naufan Rahmansyah L



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
المخلص	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Interaksi Sosial	11
1. Pengertian Interaksi Sosial	11
2. Aspek Interaksi Sosial	13
3. Faktor-faktor Interaksi Sosial	15
4. Syarat Terjadinya Interaksi Sosial	23
5. Bentuk Interaksi Sosial	25
B. Motivasi Kerja	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Pengertian Motivasi Kerja	29
3. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	35
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	38

5. Macam-macam Teori Motivasi.....	40
C. Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Motivasi Kerja.....	44
D. Telaah Teori Interaksi Sosial dan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	46
1. Telaah Teks Psikologi Interaksi Sosial... ..	46
2. Telaah Interaksi Sosial dalam Perspektif Islam.....	50
3. Telaah Teks Psikologi Motivasi Kerja.....	55
4. Telaah Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	58
E. Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Rancangan Penelitian.....	63
B. Identifikasi Variabel	63
C. Definisi Operasional	64
D. Populasi dan Sampel.....	65
E. Teknik Pengumpulan Data.....	66
F. Instrumen Penelitian.....	67
1. Skala Interaksi Sosial.....	67
2. Skala Motivasi Kerja.....	68
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	69
1. Validitas	69
a. Interaksi Sosial.....	71
b. Motivasi Kerja.....	71
2. Reliabilitas	72
H. Analisis Data	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	77
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	77
C. Pembahasan.....	88
1. Tingkat Interaksi Sosial.....	88
2. Tingkat Motivasi Kerja.....	91
3. Hubungan antara Keterbukaan Diri dengan Penyesuaian Diri	93

BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN	103



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Analisis Komponen Teks Interaksi Sosial	48
Tabel 2.2	Makna Kosa Kata	51
Tabel 2.3	Analisis Komponen Teks Islam	52
Tabel 2.4	Inventaris dan Tabulasi Teks Islam Tentang Interaksi Sosial.....	53
Tabel 2.5	Analisis Komponen Teks Motivasi Kerja	56
Tabel 2.6	Analisis Komponen Teks Islam Motivasi Kerja	59
Tabel 2.7	Inventarisasi dan Tabulasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja ...	59
Tabel 3.1	Skor Jawaban.....	66
Tabel 3.2	Blueprint Skala Interaksi Sosial	67
Tabel 3.3	Blueprint Skala Motivasi Kerja	69
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Aitem Skala Interaksi Sosial	71
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Aitem Motivasi Kerja.....	71
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.1	Deskripsi Statistik Data Interaksi Sosial.....	78
Tabel 4.2	Kategorisasi Variabel Interaksi Sosial	79
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Data Motivasi Kerja	80
Tabel 4.4	Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.6	Hasil Uji Linieritas	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Homogenitas.....	85
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	86
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Per Aspek	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pola Teks Psikologi Tentang Interaksi Sosial	47
Gambar 2.2	Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Interaksi Sosial.....	49
Gambar 2.3	Pola Teks Islam Tentang Interaksi Sosial	52
Gambar 2.4	Peta Konsep Teks Islam Tentang Interaksi Sosial.....	54
Gambar 2.5	Pola Teks Psikologi Tentang Motivasi Kerja.....	56
Gambar 2.6	Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Motivasi Kerja	57
Gambar 2.7	Peta Konsep Teks Islam Tentang Motivasi Kerja	61
Gambar 4.1	Diagram Tingkat Variabel Interaksi Sosial	69
Gambar 4.2	Diagram Tingkat Variabel Motivasi Kerja	71
Gambar 4.3	Grafik Linieritas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Interaksi Sosial	104
Lampiran 2	Skala Motivasi Kerja.....	107
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Subjek pada Skala Interaksi Sosial	110
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Subjek pada Skala Motivasi Kerja.....	113
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Skala Interaksi Sosial.....	116
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	124
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas	129
Lampiran 8	Hasil Uji Linieritas	130
Lampiran 9	Hasil Uji Homogenitas	133
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	134
Lampiran 11	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Per Aspek.....	136
Lampiran 12	Bukti Konsultasi.....	145

ABSTRAK

Naufan Rahmansyah Laksono. 12410112 Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja *Part Time*. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2017.

Pembimbing: Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

Mahasiswa saat ini tidak hanya memiliki aktivitas di dalam kampus saja, namun juga memiliki kegiatan di luar kampus. Salah satunya adalah bekerja paruh waktu atau *part time*. Dalam menjalani pekerjaan paruh waktu dibutuhkan suatu motivasi kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan lancar. Namun untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut dibutuhkan beberapa faktor, salah satunya adalah interaksi sosial. Interaksi sosial sebagai salah satu cara individu untuk memelihara tingkah laku sosial individu sehingga tetap dapat bertingkah laku sosial dengan individu lain. Dengan memiliki interaksi sosial yang baik dengan lingkungan sekitar, maka dapat meningkatkan motivasi kerja bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu atau *part item*. Sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah : 1). Bagaimana tingkat interaksi sosial Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time?*, 2). Bagaimana tingkat motivasi kerja Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time?*, dan 3). Apakah ada pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time?*

Penelitian ini bertujuan: 1). Untuk mengetahui tingkat interaksi sosial Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*. 2). Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*. 3). Untuk membuktikan adanya pengaruh interaksi sosial dengan motivasi kerja mahasiswa pada mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan variabel Interaksi Sosial dan Interaksi Sosial. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Data yang diperoleh dari skala kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut : tingkat interaksi sosial berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 62% atau 31 orang, dan tingkat motivasi kerja juga berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 66% atau 33 orang. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 atau $p < 0,05$, yang berarti ada pengaruh antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja *part time*. Sumbangan efektif interaksi sosial terhadap motivasi kerja diperoleh 0,296 atau 29,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 29,6% ditentukan oleh motivasi kerja sedangkan sisanya 70,4% ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci: Interaksi Sosial, Motivasi Kerja, Mahasiswa

ABSTRACT

Naufan Rahmansyah Laksono. 12410112 Effect of Social Interaction on Student Work Motivation to Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang Student who working part time. Thesis. Psychology Faculty Maulana Malik Ibrahim Malang State Islamic University. 2017.

Supervisor : Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

Students nowadays not only have activities in the campus, but also has activities outside the campus. One is working part-time. In undergoing part-time jobs, we need a motivation to work in order to perform their jobs well and smoothly. However, to increase the motivation of the work it takes several factors, one of which is social interaction. Social interaction is one way individuals to maintain the social behavior of individuals that can still behave socially with other people. By having a good social interaction with the environment, then it can increase the motivation for the students who work part item.

This research aims to determine the level of social interaction and motivation of students at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University who work part time and the effect of social interaction with work motivation of students in students at Maulana Malik Ibrahim Malang State Islamic University who work part time.

This research uses a quantitative method with sampling technique accidental sampling. This research uses Social Interaction variables and Social Interaction variables. The sample in this research amounted to 50 people. Retrieval data technique in this research using psychological scale. The data obtained from the scale and then analyzed using simple linear regression analysis with *SPSS 16.0 for Windows*.

Based on the research results, obtained the following results: level of social interaction that are in the medium category with a percentage of 62% or 31 people, and the level of motivation to work also in middle category with a percentage of 66% or 33 people. The results of data analysis showed a significant value of 0.000 or $p < 0.05$, which means that there is the effect of social interaction on work motivation in students who work part time. Effective contribution to the work motivation of social interaction gained 0,296 or 29.6%. The results showed that motivation by 29.6% is determined by the motivation to work while the remaining 70.4% is determined by other factors.

Keywords: Social Interaction, Work Motivation, Students

المخلص

نوفان راهمانسية لاسونواكسونو. ١٢٤١٠١١٢

تأثير التفاعل الاجتماعي على الطالب الدافع للعمل ضد "جامعة مالانغ الدولة الإسلامية" مولانا محمد إبراهيم مالك الذين يعملون جزءاً من الوقت. أطروحة. ومن المؤسف كلية علم النفس أوينين مولانا إبراهيم مالك. ٢٠١٧.

المشرف: الدكتور هجرية. رفعه التوجيه

طلاب الجامعات اليوم هي ليس فقط بالنشاط في الحرم الجامعي، ولكن لها أيضا الأنشطة خارج الحرم الجامعي. واحد منهم يعمل بدوام جزئي أو بدوام جزئي. بحاجة وظيفة بدوام جزئي حافز للعمل بحيث أنه يمكن الاضطلاع بعملها بشكل سليم وسلس. ولكن لأن الدافع للعمل مينيبيجكاتاكان فإنه يأخذ عددا من العوامل، أحدها هو التفاعل الاجتماعي. التفاعل الاجتماعي كوسيلة للحفاظ على السلوك الاجتماعي الفردية حيث أن الأفراد يمكن أن لا تزال تتصرف اجتماعيا مع أفراد آخرين. حسب الحاجة تفاعل الاجتماعي جيد مع البيئة، ثم يمكن زيادة الحافز للعمل لطالب الذين يعملون جزءاً من الوقت أو جزء من العناصر. حيث تم وضع مشكلة في هذا البحث: (١). كيف مستوى التفاعل الاجتماعي لطلاب "جامعة مالانغ الدولة الإسلامية" مولانا إبراهيم مالك الذين يعملون جزءاً من الوقت؟ (٢)-ما هو مستوى العمل الحافز لطلاب "جامعة مالانغ الدولة الإسلامية" مولانا إبراهيم مالك الذين يعملون جزءاً من الوقت؟ (٣). هل هناك أي دافع تأثير التفاعل الاجتماعي نحو العمل في الوقت جزء العمل "الإسلامي الدولة الجامعة طالب مولانا مالك إبراهيم التعساء"؟ يهدف هذا البحث إلى معرفة مستوى التفاعل الاجتماعي ومستوى الدافع للعمل على إسلامية الدولة جامعة طالب مولانا مالك إبراهيم مالانغ، الذي يعمل بدوام جزئي. وأن يثبت وجود تأثير التفاعل الاجتماعي مع توفر الحافز للطلبة العاملين في "جامعة الدولة الإسلامية" الطالب مولانا مالك إبراهيم مالانغ، الذي يعمل بدوام جزئي. هذه الدراسات استخدام الأساليب الكمية مع تقنيات أخذ العينات في أخذ العينات العرضية. يستخدم هذا البحث متغير التفاعل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي. أما بالنسبة للعينات في هذه الدراسة يصل إلى ٥٠ شخصا. التقاط البيانات التقنية في هذه الدراسة باستخدام مقياس علم النفس. البيانات التي تم الحصول عليها من المقياس ثم تحليلها باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط بمساعدة البرنامج سبب ١٦,٠ ل ويندوز استناداً إلى نتائج البحث، الحصول على النتائج التالية: مستوى التفاعل الاجتماعي فئة متوسطة بنسبة ٦٢٪ أو ٣١ الناس، ومستوى الدافع للعمل أيضا في هذه الفئة حاليا بنسبة ٦٦ في المائة أو ٣٣ شخصا. تظهر نتائج تحليل البيانات قيمة ٠,٠٠٥ أو ف ٠,٠٠٠<، بمعنى هناك مؤثرات بين الدافع للعمل ضد التفاعل الاجتماعي على طالب جامعي الذي يعمل بدوام جزئي. مساهمة دافع الفعلي للعمل ضد التفاعل الاجتماعي الحصول على ٠,٢٩٦، أو ٢٩,٦ في المائة. وأظهرت النتائج أن الدافع من ٢٩,٦ في المائة عمل يتحدد بأن الدافع للعمل في حين تبقى ٧٠,٤٪ تتحدد بعوامل أخرى.

الكلمات الرئيسية: التفاعل الاجتماعي، ودوافع العمل، الطلاب

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan dan Kesuksesan suatu lembaga dan tempat kerja ditentukan oleh kualitas dan komponen di dalamnya, yang mana komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam suatu lembaga dan instansi, karena berperan sebagai penggerak dan pengendali aktivitas dalam lembaga tersebut. Semakin bagus kualitas sumber daya manusianya, maka akan berkualitas pula lembaga tersebut. Hal ini senada dengan penjelasan dari Suwatno dan Juni (2011:170), bahwa “Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.”

Setiap lembaga atau instansi kerja tentunya akan berusaha dan berupaya untuk meningkatkan kinerja para para karyawannya dengan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik oleh para karyawan dalam pencapaian suatu tujuan dari lembaga terkait, maka salah satunya dibutuhkan suatu motivasi dari masing-masing karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka akan timbul semangat kerja pada diri karyawan yang akan menciptakan suatu kinerja yang produktif.

Ruth Berliana (2010:1) menyampaikan bahwa Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segalanya sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Dari pendapat diatas disimpulkan motivasi kerja sangat dibutuhkan dikarenakan motivasi kerja memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Motivasi kerja sangat penting bagi diri karyawan, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi kerja juga menjadi jawaban dari alasan melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi pada pekerja juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja.

Menurut Hamzah B. Uno (2011:112), bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari penjelasan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja.

Pada dasarnya kebutuhan seseorang berbeda-beda dengan orang lain, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi dalam diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan lainnya berbeda. Sehingga aktivitasnya pun juga berbeda.

Motivasi bekerja tidak berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang), tetapi juga dalam bentuk kebutuhan psikis untuk aktif berbuat yang terbaik bagi pekerjaan. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi (Wexley & Yukl, 1977).

Seperti aktivitas para pekerja *part time* atau paruh waktu yang mana pastinya memiliki berbagai tujuan dan alasan dalam bekerja. Pekerjaan paruh waktu dilakukan dengan estimasi waktu hanya dengan kurang dari 8 jam kerja. Menurut Sumber Buku Glosarium Ketenagakerjaan Pusdatinaker, Kerja paruh waktu adalah pekerjaan seara teratur dan sukarela pada jam-jam yang pada dasarnya lebih pendek dari jam kerja standar/baku. Meskipun hanya bekerja dibawah jam kerja standart/baku, namun para pekerja *part time* tetap dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja demi terciptanya tujuan dari suatu lembaga kerja tersebut.

Banyak motif dan alasan orang bekerja paruh waktu, salah satunya dikarenakan memiliki aktivitas lain diluar pekerjaan tersebut. Sehingga banyak kalangan yang berminat untuk bekerja secara paruh waktu. Salah satu yang paling banyak ditemui adalah dari kalangan Mahasiswa. Disamping memiliki aktivitas untuk menuntut ilmu di perkuliahan, sangatlah penting bagi mahasiswa untuk mempunyai rencana mengembangkan kemampuan dan keahliannya.

Dalam peranannya sebagai pekerja, sama seperti yang lainnya mahasiswa diharapkan mampu untuk bekerja secara aktif dan tanggap. Tentunya hal ini membutuhkan suatu motivasi dalam tumbuhnya suatu kinerja yang berkualitas.

Terdapat banyak faktor yang bisa menjadi suatu motivator bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor ini terdiri dari adanya kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi mencapai hasil, adanya pengakuan atas keberhasilan mendapat prestasi, pekerjaan yang tepat untuk karyawan, adanya pengembangan. Dan faktor ekstrinsik diantaranya kebijakan dan administrasi dari perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji.

Salah satu dari sekian banyak faktor tersebut, yang paling berkenaan salah satunya adalah interaksi sosial. Newstrom (2011:111) menjelaskan hasil penelitian McClelland yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja bersumber dari beberapa dorongan yang mana salah satunya adalah *affiliation motivation* yang merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial yang diartikan sebagai interaksi sosial. Dalam lingkup suatu pekerjaan tidak mungkin para pekerja tidak melakukan suatu interaksi. Suatu komunikasi yang baik akan membentuk suatu lingkungan kerja yang baik pula, yang mana pada proses selanjutnya akan terbentuk kerja sama yang mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Terciptanya suatu proses kerjasama yang baik tergantung dari intensitas para pekerja tersebut melakukan suatu interaksi. Semakin sering masing-masing pekerja berkomunikasi dan menciptakan proses interaksi, maka akan terjalin proses kerjasama yang baik antar pekerja yang mana akan menumbuhkan suatu motivasi dalam bekerja.

Motivasi mahasiswa untuk memilih bekerja paruh waktu disebabkan oleh banyak faktor. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dr. Claire Carney dari University of Glasgow pada tahun 2000, motivasi kerja pada mahasiswa bisa karena pemenuhan kebutuhan pangan yang mendesak, atau sekedar ingin mengisi waktu luang, ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin bertemu dengan banyak orang (meningkatkan ketrampilan komunikasi), ingin meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan karier di masa datang. Pengaruh faktor-faktor

pendorong itu tampaknya berbeda kekuatannya antara mahasiswa yang satu dengan yang lainnya. Namun, menurut beberapa penelitian, faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya memberikan pengaruh pada kebanyakan orang (Anoraga,2001:1-2).

Mahasiswa dalam keseharian aktiitasnya dilingkupi oleh proses sosial. Baik berupa kontak sosial maupun komunikasi. Proses sosial ini sangatlah berbeda dengan proses sosial pada masa sebelum menjadi mahasiswa. Dalam masa ini, proes yang terjalin tidak hanya dengan tman sebaya, atau teman satu lingkungan kampus saja. Namun juga dengan lingkungan luar kampus, yaitu lingkungan masyarakat luas.

Hal ini sangat terlihat ketika mahasiswa memutuskan untuk bekerja *part time* atau paruh waktu. Dalam lingkup tempat kerja, proses sosial khususnya interaksi berlangsung sangat intens, menyangkut interaksi merupakan aktivitas yang slalu terjadi antara pekerja dengan pimpinan, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja dengan konsumen. Jika suatu interaksi sosial dapat terjalin dengan sering dan berlangsung dengan baik, maka akan muncul suatu kenyamanan dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan meningkatkan suatu motivasi dalam bekerja.

Namun pada penerapannya tidak semua mahasiswa memiliki kemampuan berinteraksi yang baik bahkan terkadang terdapat individu yang memiliki sifat pendiam yang cenderung tidak memiliki kemampuan berinteraksi yang efektif.

Seperti permasalahan yang ditemui penulis dalam observasi pada salah satu mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim pada tanggal 13 Agustus 2016, berdasarkan subjek berinisial KN yang menyatakan bahwa kondisi subjek yang jenuh dalam pekerjaan dikarenakan lingkungan kerja yang kaku dan tidak adanya interaksi yang ramah dan kondusif antar pekerja. Sehingga subjek dalam bekerja tidak nyaman dan mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

Dari hasil observasi ini dapat menjadikan salah satu bukti bahwa dalam bekerja juga sangat dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang kondusif dapat dibentuk dari interaksi sosial yang efektif. Sehingga dalam penerapannya interaksi sosial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja.

Hal ini sama dengan hasil penelitian dari Lengkey, dll yang berjudul “Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang signifikan antara human relations terhadap motivasi kerja.

Dari temuan permasalahan dan hasil penelitian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas tentang tingkat interaksi sosial dan motivasi kerja yang berjudul “Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Yang Bekerja *Part Time*”.

B. Rumusan Masalah

Setelah mencermati secara saksama uraian pada latar belakang dan dengan tujuan memberi arah yang jelas pada kajian ini, disusunlah rumusan masalah berikut ini:

1. Bagaimana tingkat interaksi sosial mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui tingkat interaksi sosial pada mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*

3. Pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil kajian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yang dapat memberikan kontribusi akademis bagi dunia pengetahuan dan kehidupan masyarakat. Kedua manfaat tersebut disajikan dalam uraian berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi keilmuan psikologi industri dan organisasi dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja *part time*.

2) Manfaat Praktis

a. Kegunaan bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan pada diri peneliti, terkhusus tentang pengaruh Interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja *part time* di Kota Malang.

b. Kegunaan bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bacaan bagi para mahasiswa di bidang kajian psikologi dalam mendapatkan informasi lain yang kemudian akan berguna ketika akan mengadakan penelitian sejenis maupun lanjutan.

c. Kegunaan bagi Masyarakat

Bagi masyarakat umum hasil penelitian ini diharapkan akan memberi pengetahuan yang benar dan memberikan suatu bukti ada atau tidaknya pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja *part time* di Kota Malang. Sehingga menjadi suatu kajian dalam pekerjaannya masing-masing agar dapat menjalin suatu interaksi sosial dengan baik antar sesama karyawan atau teman kerja sekitar dikarenakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang salah satunya adalah Hubungannya dengan sesama individu yang lain.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Interaksi Sosial

1. Pengertian Interaksi Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, oleh karena itu dalam kesehariannya manusia pasti akan membutuhkan bantuan orang lain. Misalnya saja, beras yang kita makan sehari – hari merupakan hasil kerja keras para petani, rumah yang menjadi tempat tinggal kita merupakan hasil dari kerjasama para pekerja bangunan atau mungkin tetangga kita yang sudah membantu untuk mendirikan rumah. Jadi, sudah jelas bahwa manusia tidak akan mampu hidup di dunia ini sendirian tanpa bantuan dari orang lain.

Adanya kebutuhan akan bantuan tersebut yang menjadi awal dari terbentuknya interaksi sosial dengan orang lain. Menurut H. Bonner dalam Gerungan (2004:62) bahwa interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain, atau sebaliknya. Hal itu senada dengan pendapat yang diungkapkan Walgito dalam Dayakisni dan Hudaniah (2009 : 105) yang menyatakan bahwa “Interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan individu lainnya, dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terjadi hubungan yang saling timbal balik”.

Sedangkan menurut Shaw, interaksi sosial adalah suatu pertukaran antar pribadi yang masing-masing orang menunjukkan perilakunya satu sama lain dalam kehadiran mereka, dan masing-masing perilaku mempengaruhi satu sama lain. Hal senada juga dikemukakan oleh Thubaut dan Kelley bahwa interaksi sosial sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain. Jadi dalam kasus interaksi, tindakan setiap orang bertujuan untuk mempengaruhi individu lain.

Pengertian lain dari interaksi sosial menurut Gillin dan Gillin dalam Soekanto (2012 : 55) yaitu Hubungan - hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang-perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Sedangkan Suranto (2011:5) menyatakan bahwa “interaksi sosial adalah suatu proses hubungan yang dinamis dan saling pengaruh-mempengaruhi antar manusia.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial adalah hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lain, dimana individu yang satu mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya sehingga terjadi hubungan yang saling timbal balik.

2. Aspek – aspek Interaksi Sosial

Aspek –aspek interaksi sosial menurut Bales (dalam Santoso, 2010 : 180) yaitu :

- a. Situasi, yakni suasana di mana proses interaksi sosial itu berlangsung dan masing-masing individu menunjukkan tingkah lakunya. Misalnya : situasi kelompok belajar.
- b. Aksi / interaksi, yakni suatu tingkah laku dari individu yang tampak dan merupakan pernyataan kepribadian individu-individu tersebut. Saat proses interaksi sosial berlangsung, maka ada aksi juga interaksi sebab aksi / interaksi selalu menghubungkan individu dengan individu lain yang terlibat dalam proses interaksi sosial. Misalnya, si A berbicara dan si B menjawab.

G.C. Homans (dalam Santoso,2010 :183) mengemukakan aspek-aspek interaksi sosial adalah sebagai berikut :

- a. Motif / tujuan yang sama
Suatu kelompok tidak terbentuk secara spontan, tetapi kelompok terbentuk atas dasar motif / tujuan yang sama.

- b. Suasana emosional yang sama

Jalan kehidupan kelompok, setiap anggota mempunyai emosional yang sama. Motif / tujuan dan suasana emosional yang sama dalam suatu kelompok disebut *sentiment*.

c. Ada aksi / interaksi

Tiap-tiap anggota kelompok saling mengadakan hubungan yang disebut interaksi, membantu, atau kerja sama. Dalam mengadakan interaksi, setiap anggota melakukan tingkah laku yang disebut dengan aksi. Dalam kehidupan berkelompok, setiap aksi anggota kelompok akan menimbulkan interaksi pada anggota kelompok yang lain, dan begitu sebaliknya, yang seterusnya sentimen dari masing-masing anggota menimbulkan aksi, dan begitu sebaliknya.

d. Proses segi tiga dalam interaksi sosial (aksi, interaksi, dan sentimen) kemudian menciptakan bentuk piramida di mana pimpinan kelompok dipilih secara spontan dan wajar serta pimpinan menempati puncak piramida tersebut.

e. Dipandang dari sudut totalitas, setiap anggota kelompok berada dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan secara terus menerus. Faktor lingkungan ini disebut sistem eksternal.

f. Hasil penyesuaian diri tiap-tiap anggota kelompok terhadap lingkungannya tanpa tingkah laku anggota kelompok yang seragam. Tingkah laku yang seragam inilah yang disebut sistem internal, yang meliputi perasaan, pandangan, sikap dan didikan yang seragam dari anggota-anggota kelompok.

Dari aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti memberikan sebuah kesimpulan bahwa aspek-aspek yang dipakai dalam penelitian ini adalah aspek-aspek interaksi sosial yang dikemukakan

oleh G.C Homans yaitu adalah Motif/Tujuan yang sama, Suasana emosional yang sama, Ada aksi/interaksi, Proses segitiga dalam interaksi sosial, Sistem Eksternal, dan Sistem Internal.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Interaksi Sosial

Faktor – faktor yang mempengaruhi berlangsungnya interaksi sosial menurut Gerungan (1988) baik secara tunggal maupun secara bergabung ialah :

a. Faktor Imitasi

Faktor imitasi ini telah di uraikan oleh Gabriel Tarde yang beranggapan bahwa seluruh kehidupan sosial itu sebenarnya berdasarkan pada faktor imitasi saja. Hal tersebut misalnya pada anak yang sedang belajar bahasa, seakan – akan mereka mengimitasi dirinya sendiri, mengulang bunyi kata – kata, melatih fungsi lidah, dan mulut untuk berbicara. Kemudian ia mengimitasikan kepada orang lain, dan memang sukar orang belajar bahasa tanpa mengimitasi orang lain, bahkan tidak hanya berbahasa saja, tetapi juga tingkah laku tertentu, cara memberi hormat, cara berterima kasih, cara memberi isyarat, dan lain – lain kita pelajari pada mula – mulanya mengimitasi.

Peranan faktor imitasi dalam interaksi sosial juga mempunyai segi – segi yang negatif, yaitu :

- 1) Mungkin yang diimitasi itu salah, sehingga menimbulkan kesalahan kolektif yang meliputi jumlah manusia yang besar.
- 2) Kadang – kadang orang yang mengimitasi sesuatu tanpa kritik, sehinggalah menghambat perkembangan kebiasaan berpikir kritis.

b. Faktor Sugesti

Selain dari faktor imitasi, terdapat pula suatu faktor lainnya yang memegang peranan penting dalam kelangsungan interaksi sosial, yaitu gejala-gejala sugesti.

Arti sugesti dan imitasi dalam hubungannya dengan interaksi sosial hampir sama. Bedanya adalah bahwa dalam imitasi itu orang yang satu mengikuti sesuatu di luar dirinya; sedangkan pada sugesti, seseorang memberikan pandangan atau sikap dari dirinya yang lalu diterima oleh orang lain di luarnya.

Dalam ilmu jiwa sosial sugesti dapat dirumuskan sebagai suatu proses dimana seorang individu menerima suatu cara penglihatan, atau pedoman - pedoman tingkah laku dari orang lain tanpa kritik terlebih dahulu. Sugesti akan mudah terjadi bila memenuhi syarat – syarat dahulu, yaitu :

- 1) Sugesti karena hambatan berpikir

Sugesti akan diterima oleh orang lain tanpa adanya kritik terlebih dahulu. Karena itu maka bila orang itu dalam keadaan bersikap kritis adalah sulit untuk menerima sugesti dari orang lain. Makin kurang daya

kemampuannya memberikan kritik maka akan makin mudahlah orang itu menerima sugesti dari orang lain. Dari kritik itu akan mengalami hambatan kalau individu itu dalam keadaan lemah/lelah misalnya, terutama lelah berpikirnya, atau kalau individu itu terkena stimulus yang bersifat emosional, hal ini biasanya akan dapat mempengaruhi daya berpikirnya dalam arti bahwa daya berpikirnya itu akan terhalang oleh karena adanya emosi itu. Pada umumnya apabila orang terkena kesan atau stimulus yang bersifat emosional tidak dapat lagi berpikir secara baik atau secara kritis, sehingga dengan demikian akan mudah menerima apa yang dikemukakan oleh orang lain.

2) Sugesti karena pikiran terpecah-pecah (dissosiasi)

Selain dari keadaan ketika pikiran kita dihambat karena kelelahan atau karena rangsangan emosional, sugesti itu pun mudah terjadi pada diri orang apabila ia mengalami disosiasi dalam pikirannya, yaitu apabila pemikiran orang itu mengalami keadaan terpecah belah. Hal ini dapat terjadi – misalnya – apabila orang yang bersangkutan menjadi bingung karena ia dihadapkan pada kesulitan-kesulitan hidup yang terlalu kompleks bagi daya penampungannya. Apabila orang – karena suatu hal – menjadi bingung, maka ia lebih mudah terkena sugesti orang lain yang mengetahui jalan keluar dari kesulitan-kesulitan yang dihadapinya itu.

3) Sugesti karena otoritas atau prestise

Dalam hal ini, orang cenderung menerima pandangan-pandangan atau sikap-sikap tertentu apabila pandangan atau sikap tersebut dimiliki oleh para ahli dalam bidangnya sehingga dianggap otoritas pada bidang tersebut atau memiliki prestise sosial yang tinggi.

4) Sugesti karena mayoritas

Dalam hal ini, orang lebih cenderung akan menerima suatu pandangan atau ucapan apabila ucapan itu didukung oleh mayoritas, oleh sebagian besar dari golongannya, kelompoknya, atau masyarakatnya. Mereka cenderung untuk menerima pandangan itu tanpa pertimbangan lebih lanjut karena jika sebagian besar berpendapat demikian ia pun rela ikut berpendapat demikian.

5) Sugesti karena will to believe

Bila dalam diri individu telah ada pendapat yang mendahuluinya dan pendapat ini masih dalam keadaan yang samar – samar dan pendapat tersebut searah dengan yang disugestikan itu, maka pada umumnya orang itu akan mudah menerima pendapat tersebut. Orang yang ada dalam keadaan ragu – ragu akan mudah menerima sugesti dari pihak lain. Dengan demikian sugesti itu akan lebih meyakinkan tentang pendapat yang telah ada padanya yang masih dalam keadaan samar - samar itu.

c. Faktor Identifikasi

Identifikasi dalam psikologi berarti dorongan untuk menjadi identik (sama) dengan orang lain, baik secara lahiriah maupun secara batiniah. Misalnya identifikasi seorang anak perempuan untuk menjadi sama seperti ibunya. Proses identifikasi ini mula - mula berlangsung secara tidak sadar (secara dengan sendirinya) kemudian irrasional, yaitu berdasarkan perasaan - perasaan atau kecenderungan - kecenderungan dirinya yang tidak diperhitungkan secara rasional, dan yang ketiga identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma - norma, cita - cita, dan pedoman - pedoman tingkah laku orang yang mengidentifikasi itu. Identifikasi perlu dimulai lebih dahulu dengan teliti sebelum mereka mengidentifikasikan dirinya. Nyata bahwa saling hubungan sosial yang berlangsung pada identifikasi itu lebih mendalam daripada hubungan yang berlangsung melalui proses - proses sugesti maupun imitasi.

d. Faktor Simpati

Simpati adalah perasaan tertariknya orang yang satu terhadap orang yang lain. Simpati timbul tidak atas dasar logis rasional, melainkan berdasarkan penilaian perasaan seperti juga pada proses identifikasi. Bahkan orang dapat tiba - tiba merasa tertarik kepada orang lain dengan sendirinya karena keseluruhan cara - cara bertingkah laku menarik baginya. Proses simpati dapat pula berjalan secara perlahan - lahan secara sadar dan cukup

nyata dalam hubungan dua atau lebih orang. Perbedaannya dengan identifikasi, dorongan utamanya adalah ingin mengikuti jejak. Mencontoh dan ingin belajar. Sedangkan pada simpati, dorongan utama adalah ingin mengerti dan ingin kerjasama. Dengan demikian simpati hanya akan berlangsung dan berkembang dalam relasi kerja sama antara dua orang atau lebih, bila terdapat saling pengertian.

Sedangkan S. Stanfeld Sargent (dalam Santoso,2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi sosial ada 5 antara lain:

1) Hakikat Situasi Sosial

Interaksi sosial antara individu dengan individu, atau individu dengan kelompok, dan antara kelompok dengan kelompok terjadi pada situasi sosial. Dalam interaksi sosial tersebut melibatkan individu/individu-individu pasti terpengaruh oleh situasi sosial tersebut.

2) Kekuasaan Norma-norma yang Diberikan oleh Kelompok Sosial

Sesuatu kelompok sosial, sudah barang tentu memiliki norma-norma sosial yakni sejumlah adat kebiasaan, nilai-nilai, sikap dan pola-pola tingkah laku yang dimiliki dan harus dipelajari oleh anggota-anggota kelompok.

Norma-norma sosial mempunyai pengaruh yang besar terhadap anggota-anggota kelompok pendukung norma-norma sosial tersebut. Dalam hal semacam ini kelompok yang memiliki norma-norma sosial tersebut merupakan *group of reference*, artinya

kelompok yang digunakan sebagai acuan bertingkah laku, sedangkan norma-norma sosialnya berfungsi sebagai *frame of reference*, artinya kerangka/acuan untuk bertingkah laku.

Pemilihan norma-norma sosial oleh anggota-anggota kelompok berlangsung saat terjadi *social learning*/belajar sosial di dalam keluarga dan si anak melengkapi norma-norma tersebut dalam pergaulan anak, baik dalam kelompok-kelompok maupun pergaulan masyarakat.

3) Kecenderungan Kepribadian Sendiri

Dalam setiap interaksi sosial, si individu akan bertingkah laku sesuai dengan kecenderungan kepribadian mereka masing-masing, di mana kepribadian tersebut telah terbentuk sebelumnya dan selalu kepribadian tersebut akan menumpuk.

4) Kecenderungan Sementara Individu

Kehidupan individu tidak selalu berada dalam keadaan normal, tetapi individu dapat mengalami keadaan-keadaan yang bersifat sementara. Misal, keadaan lelah, lapar, atau sakit.

Keadaan-keadaan yang sifatnya sementara tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkah laku individu dalam proses interaksi sosial. Misal, si A yang berada dalam keadaan lelah, walaupun ia telah mengerjakan pekerjaan rumah, ketika ditanya si B, menjawab belum mengerjakan, karena si A malas mengambil hasil pekerjaannya

5) Proses Menanggapi dan Menafsirkan sesuatu Situasi

Dalam suatu situasi, individu dituntut untuk memahami dan menafsirkan situasi tersebut sehingga ia dapat bertindak laku sesuai dengan situasinya. Misal, ketika si A datang ke rumah dosennya, ia tidak segera duduk sebelum diperintahkan oleh dosennya.

Dalam menanggapi dan menafsirkan situasi, setiap individu dituntut kemampuannya atas dasar usia, pendidikan, dan pengalamannya. Sudah barang tentu, kemampuan individu untuk menanggapi dan menafsirkan situasi disesuaikan dengan point a, b, c, dan d tersebut di atas. Misal, si A yang tergolong mudah bergaul, maka ketika ia ke rumah dosennya, ia tidak segera mengajak bicara banyak dengan dosennya.

Berdasarkan faktor – faktor yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti memutuskan untuk memakai faktor-faktor interaksi sosial yang dikemukakan oleh Gerungan (1988) yaitu adalah Imitasi, Sugesti, Identifikasi, dan Simpati, dikarenakan faktor-faktor tersebut mendukung dalam penelitian ini

4. Syarat terjadinya Interaksi sosial

Menurut Soejono Soekanto, interaksi sosial tidak mungkin terjadi tanpa adanya dua syarat, yaitu :

a. Kontak Sosial

Kata kontak (bahasa Inggris : contact) berasal dari bahasa Latin *con* atau *cum* yang artinya bersama-sama dan *tangere* yang artinya menyentuh. Jadi, kontak berarti sama-sama menyentuh. Kontak sosial memiliki sifat sebagai berikut :

- 1) Kontak sosial dapat bersifat *positif* atau *negatif*. Kontak positif mengarah pada suatu kerja sama, sedangkan yang negatif mengarah pada suatu pertentangan atau konflik.
- 2) Kontak sosial dapat bersifat *primer* atau *sekunder*. Kontak sosial primer terjadi apabila orang-orang yang berhubungan langsung bertemu muka. Sementara kontak sekunder terjadi apabila yang berhubungan membutuhkan suatu perantara.

b. Komunikasi

Menurut Soejono Soekanto (1990 : 55) arti penting komunikasi adalah seseorang memberi tafsiran terhadap perilaku (pembicaraan, gerak fisik atau sikap) dan perasaan yang ingin disampaikan. Orang yang bersangkutan kemudian memberi reaksi terhadap perasaan yang ingin disampaikan. Ada lima unsur pokok dalam komunikasi :

1) Komunikator

Komunikator adalah orang yang menyampaikan pesan, pikiran atau perasaan kepada pihak lain.

2) Komunikan

Komunikan merupakan orang atau sekelompok orang yang dikirim pesan, pikiran, atau perasaan.

3) Pesan

Pesan merupakan sesuatu yang disampaikan oleh komunikator berupa informasi, instruksi, dan perasaan.

4) Media

Media merupakan Cara pesan disampaikan, berupa lisan, tulisan, gambar, dan film.

5) *Efek*

Efek adalah perubahan yang diharapkan terjadi pada komunikan, setelah mendapatkan pesan dari komunikator.

Menurut Walgito (1994 : 75) komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang yang mengandung arti, baik yang berwujud informasi, pemikiran, pengetahuan, atau yang lain dari penyampaian atau komunikator kepada komunikan.

Berdasarkan syarat-syarat terjadinya Interaksi Sosial yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh diatas, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa syarat terjadinya interaksi sosial dibagi menjadi dua bagian besar yaitu: Kontak Sosial dan Komunikasi.

5. Bentuk Interaksi Sosial

Menurut Kimball Young dalam bukunya Soejono Soekanto, bentuk-bentuk interaksi dapat berupa :

- a. Oposisi : yang mencakup persaingan dan pertentangan atau pertikaian.

b. Kerjasama : yang menghasilkan akomodasi.

c. *Differentiation* : yang merupakan suatu proses dimana orang perorangan di dalam masyarakat memperoleh suatu hak dan kewajiban yang berbeda dengan orang lain atas dasar perbedaan usia, seks, dan pekerjaan.

Bentuk – bentuk interaksi sosial tersebut dapat terjadi secara terus – menerus, bahkan dapat berlangsung seperti lingkaran tanpa ujung. Proses interaksi sosial bisa bermula dari kerja sama, persaingan, dan pertikaian.

S. Stanfeld Sargent menjelaskan bentuk-bentuk interaksi sosial sebagai berikut:

- 1) *Broad types of interpersonal behavior*, adalah bentuk tingkah laku antar individu dalam arti luas. Bentuk hubungan ini bersifat konsisten dan terus-menerus serta dilatarbelakangi oleh sifat-sifat khusus dalam hubungan. Misal: persahabatan, ketertarikan, simpati, kekuasaan, ketidaksenangan.
- 2) *More specific types of interaction*, yakni bentuk interaksi/hubungan yang lebih khusus. Bentuk hubungan ini lebih bersifat sementara dan berhubungan dengan situasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan.
- 3) *Interactional process involving changing relations*, yakni proses hubungan yang telah terjadi perubahan dalam lembaga tersebut. Misal: Persesuaian, perpaduan.

Berdasarkan bentuk-bentuk interaksi sosial yang dikemukakan oleh ahli diatas, peneliti memutuskan untuk memakai bentuk-bentuk interaksi sosial yang dikemukakan oleh S. Stanfeld Sargent yaitu *Broad types of*

interpersonal behavior, More specific types of interaction dan *Interactional process involving changing relation*, dikarenakan bentuk-bentuk interaksi sosial tersebut mendukung penelitian yang dilakukan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku (Hofstede, dalam Kolb, dkk, 1991; Moorhead dan Griffin, 1995). Poerwadarminto (1976) dalam kamus bahasa Indonesia mendefinisikan motif sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan; tindakan seseorang. Menurut Ringgio (1990) dan Berry (1998) motivasi adalah “ *force that energizes, direct, and sustains behavior.*” Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong perilaku ke arah tujuan (Munandar, 2001; Walgito, 2002; Winardi, 2002). Motivasi menurut Leavitt (1978) adalah yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakan atau keinginan atau kebutuhan atau suatu dorongan. Pengertian motivasi tidak lepas dari motif. Chaplin (2002) dalam kamus psikologinya menerangkan motif adalah:

- a. Suatu keadaan ketegangan di dalam individu yang membangkitkan memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.
- b. Alasan yang disadari yang diberikan individu bagi tingkah lakunya.
- c. Satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku.

- d. Suatu dorongan perangsang.
- e. Satu set atau sikap yang menuntun tingkah laku.

Motif adalah kebutuhan, dorongan atau impuls, sedangkan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (Hersey dan Blanchard dalam Rasimin, 1988). Steers, dkk, (1996) berpendapat bahwa motivasi berasal dari bahasa latin "*movore*", yang berarti: "*tomove*" (berpindah, bergerak). Terdapat tiga karakteristik utama motivasi, yaitu apayang menggerakkan perilaku, apa yang mengarahkan perilaku, dan bagaimana perilaku itu dipertahankan atau dipelihara (Steers, dkk, 1996).

Menurut Chaplin (2002) motivasi adalah Suatu variabel penyelang (yang ikutcampur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran. Agustian (2001) menyatakan bahwa sumber dasar motivasi seseorang berasal dari diri sendiri. Motivasi yang dilandasi iman kepada Allah SWT. Akan menimbulkan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana, dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Leavitt (1978) motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang; seseorang ingin melakukan sesuatu karena ingin melakukannya, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang.

Motivasi merupakan suatu konsep yang dipakai untuk mendiskripsikan daya-daya dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya serta mengarahkan perilaku. Menurut Steers dan Porter (1983) pada umumnya motivasi ditandai dengan tiga aspek, yaitu :

- a. Aspek energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku.
- b. Aspek arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.
- c. Aspek keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan tercapai.

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, dan dipelihara (Steers, dkk, 1996).

Dari beberapa pengertian teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dibuat suatu kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri individu untuk mengarahkan perilaku dalam mencapai suatu tujuan.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (karyawan) organisasi

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

Kerja adalah suatu bentuk aktivitas tugas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas kerja melibatkan baik fisik maupun mental. Tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumberdaya manusia dikemukakan oleh Ndraha (1999) bahwa kerja didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada unit sumberdaya.

Menurut Drucker (dalam Rasimin, 1988) bekerja merupakan kegiatan yang unik, menyangkut dimensi fisiologis, dimensi psikologis, dimensi ikatan sosial, dan ikatan kelompok, dimensi ekonomis serta dimensi kekuasaan ekonomi. Dimensi-dimensi itu saling terkait, selalu saling berhubungan, dan bentuknya dapat berubah ubah apabila lingkungan karyawan juga berubah.

a. Dimensi fisiologis.

Manusia bukanlah mesin. Manusia dalam kerja, tidak dapat berulang-ulang secara terus-menerus berproduksi. Manusia mudah merasa lelah, mudah merasa bosan, dan membutuhkan variasi dalam kerjanya.

b. Dimensi psikologis.

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan, sebagai pengembangan kepribadian, suatu cara manusia menyatakan harga dirinya serta melihat harga dirinya. Manusia tanpa kerja akan menimbulkan krisis kepribadian.

c. Dimensi ikatan sosial dan ikatan kelompok.

Pekerjaan merupakan suatu cara manusia untuk dapat memasuki ikatan kelompok tertentu sebagaimana status yang dimilikinya. Melalui pekerjaannya seseorang akan dapat memperoleh teman-teman. Hal ini sangat besar artinya bagi kehidupan sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk sosial.

d. Dimensi ekonomi

Pekerjaan dapat merupakan sumber mata pencaharian bagi karyawan. Pekerjaan adalah sumber merupakan sumber kegiatan ekonomi untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

e. Dimensi kekuasaan ekonomi

Setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbangan berdasarkan pada apa yang sudah mereka lakukan. Bagaimana rendahnya jabatan seseorang, ia pasti akan dapat memberikan sumbangan terhadap tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (1995) ada tiga sikap yang penting yang berhubungan dengan kerja, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan identifikasi dan kelekatan individu terhadap organisasi, dan keterlibatan kerja merupakan hasil kecenderungan individu yang melampaui harapan-harapan normal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Faktor motivasi kerja akan mempengaruhi kondisi ketiga sikap kerja tersebut. Kerja merupakan

aktivitas tugas manusia baik fisik, mental maupun social yang merupakan cara memenuhi kebutuhannya guna mendapatkan kepuasan. Manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan, tanpa pekerjaan manusia akan mengalami krisis kepribadian. Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya.

Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2002). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Steers dan Porter, 1983). Senada dengan itu Gibson, dkk, (1994) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

Gibson, dkk, (1997) pada kesempatan lain menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan, maka seorang karyawan yang termotivasi akan:

- 1) Bekerja keras.

2) Mempertahankan langkah kerja keras. Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting.

Robbins (1998); Nadler dan Lawler III menghubungkan motivasi dengan kerja, bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, oleh karena itu kebutuhan individu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan yang melatarbelakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan

lingkungan kerja. Sedangkan menurut teori (Munandar, 2001) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil di capai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Aktivitas karyawan dalam organisasi atau perusahaan menuntut adanya motivasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi, serta efektifitas organisasi dapat dicapai (Gibson, dkk, 1994; Moorhead dan Griffin, 1995).

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja personil, mempengaruhi performansi karyawan, dan efektifitas organisasi dapat dicapai. Faktor-faktor yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja.

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja, Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2002) mendefinisikan bahwa motif adalah

kebutuhan yang di stimulus yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H Stanford (dalam Mangkunegara, 2002) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “ *the process by witch behavior is energized and directed*”.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk factor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman, 1995).

Motivasi menurut Purwanto (2000) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama berperilaku (Sbortell & Kaluzny, 1994).

Dari penjelasan motivasi kerja diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi dapat mendorong, membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar dapat tercapainya suatu tujuan tertentu

3. Indikator– indikator motivasi kerja

Indikator – indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (dalam Robbins, 2007:167) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologik (physiological needs)

Misalnya makanan, minuman, istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari mati. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.

b. Kebutuhan aktualisasi diri

Yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (belonging). Dalam pekerjaan sering dijumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang karyawan.

d. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, hal ini bisa dijumpai dalam bentuk ‘

rasa asing' sewaktu menjadi tegana kerja yang baru, atau sewaktu pindah ke kota baru

e. **Kebutuhan harga diri (esteem needs)**

Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk di akui prestasi kerjanya, keinginan untuk didengar dan dihargai pendapatnya.

Utomo (dalam Gardjito, Mussadieg, & Nurtjahjono,2010) menjelaskan indikator-indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. **Penghargaan diri**

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. **Kekuasaan**

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. **Kebutuhan aktualisasi yaitu mencapai kinerja**

Untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan serta untuk memacu motivasi yang tinggi karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam rangka mencapai kinerja yang optimal.

d. Kepemilikan sosial

Kepemilikan sosial adalah kebutuhan akan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok serta kebutuhan untuk berinteraksi dalam melakukan pekerjaan.

e. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tenteram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Dari penjelasan-penjelasan tentang indikator-indikator motivasi kerja di atas, peneliti memilih menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Utomo yaitu adalah: Penghargaan diri, Kekuasaan, Kebutuhan Aktualisasi yaitu mencapai kinerja, Kepemilikan Sosial, dan Kebutuhan Keamanan Kerja. Peneliti menggunakan indikator-indikator ini dikarenakan mendukung dalam penelitian ini.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam – macam faktor. Steer dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan dorongan yang pemunculannya tergantung dari kepentingan individu, dengan kenyataan ini

Maslow membuat *need hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menjelaskan bahwa *need hierarchy theory* terdiri dari *physiological needs, safety needs, belongingness or social needs, esteem needs, dan self-actualization*.

Newstrom (dalam 2011:11) melihat faktor pendorong motivasi pada penelitian McClelland berfokus pada beberapa dorongan, yaitu:

- a. Achievement Motivation diartikan sebagai suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.
- b. Affiliation Motivation yaitu suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Mereka mendapatkan kepuasan diri berada di sekitar temannya dan menginginkan kebebasan kerja untuk mengembangkan hubungan tersebut.
- c. Power Motivation yaitu suatu dorongan untuk memengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil resiko dengan melakukannya.

Steer dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam:

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, dan sistem pelatihan kerja.

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua faktor tersebut sebagai *extrinsic factor* dan *intrinsic factor*. Herzberg (1999) menamakan *extrinsic factor* sebagai faktor-faktor *hygiene*, apabila faktor-faktor tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai faktor-faktor *motivator*, apabila faktor-faktor tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

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

- a. Faktor ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Faktor intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Kedua faktor motivasi kerja tersebut merupakan faktor-faktor pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja akan dipergunakan dalam pembuatan angket motivasi kerja dalam penelitian ini. Faktor-faktor motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi karyawan.

5. Macam-macam Teori Motivasi

a. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri, 2003). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pemimpin untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang. Jenis reinforcement ada empat, yaitu:

(a) *Positive reinforcement* (penguatan positive), yaitu penguatan yang dilakukan kearah kinerja yang positive ; (b) *reinforcement negative* (pengutan negative), yaitu pengutan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupa cepat cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus menerus; (c) *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) *punishment*, yaitu kosekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu. *Reward* adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: (a) gaji, keuntungan, liburan; (b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, dan promosi.

Sistem yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus: (a) memenuhi kebutuhan karyawan yang berbentuk kesejahteraan bagi karyawan; (b) dikaitkan dengan prestasi.

b. Teori Harapan

Teori ekspektasi menyatakan bahwa motivasi kerja dedeterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya-kinerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandasan logika: “Orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya”.

Vroom (dalam Winardi, 2002) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektasi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan multiplikatif tersebut berarti bahwa daya tarik motivasional jalur kerja pekerjaan tertentu, sangat berkurang, apabila salah satu di antara hal berikut: ekspektasi, instrumetalitas, atau valensi mendekati nol. Sebaliknya agar imbalan tertentu memiliki sebuah dampak motivasional tinggi seta positif, sebagai hasil kerja, maka ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi yang berkaitan dengan imbalan tersebut harus tinggi serta positive.

Motivasi - Ekspektasi x Instrimen x Valensi ($M = E \times I \times V$)
 Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperoleh yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap berhasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan (Schermerhon et al, dalam Winardi, 2002).

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang manajer harus (Ishak & Hendri, 2003):

- 1) Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.

- 2) Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
- 3) Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

c. Teori Penerapan Tujuan Locke

Suprihanto, dkk (2003) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (goal setting theory) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (performance) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipasi mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (acceptance), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerja maka akan dijalankan dengan baik.

Sementara itu dalam pencapaian tujuan yang partisipatif dapat pulaberdampak negative yaitu timbulnya superioritas pada orang-orang yang memilki kemampuan lebih tinggi.

Teori Penetapan Tujuan Locke mengatakan bahwa tujuan dan maksud individu yang disadari adalah determinan utama perilaku. Perilaku orang akan terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai tinggi prestasi yang lebih tinggi. Menurut teori ini, prestasi akan tergantung pada tingkat

kesukaran tujuan, ke rincian tujuan, dan komitmen seseorang terhadap tujuan. Tujuan yang lebih sukar akan membuat orang frustrasi sehingga prestasinya juga rendah. Kerincian tujuan akan mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap tujuan di mana seseorang lebih menyadari dan memahami tujuannya akan berprestasi lebih baik. Sedangkan variable komitmen terhadap tujuan menyangkut keterlibatan seseorang terhadap tujuan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi bisa diharapkan akan berprestasi lebih baik (Ishak & Hedri, 2003).

C. Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja

Bekerja secara paruh waktu atau *part time* merupakan suatu jenis pekerjaan yang hanya memerlukan sedikit waktu dari pekerjaan penuh waktu atau *full time*. Sehingga pekerjaan ini tergolong pekerjaan yang sangat diminati oleh banyak orang, khususnya mahasiswa. Diluar aktivitas kuliah, tidak jarang mahasiswa cenderung mencari aktivitas salah satunya adalah bekerja.

Dalam bekerja paruh waktu, mahasiswa dituntut untuk dapat mengatur waktu dalam kegiatan kuliah dan bekerja. Meskipun dalam bekerja paruh waktu paruh waktu hanya memakan waktu yang sedikit namun dibutuhkan suatu tenaga dan usaha yang kuat agar dapat menjalankan pekerjaan tersebut secara maksimal terlebih untuk mahasiswa

Dalam suatu pekerjaan, motivasi kerja sangat berperan dalam pembentukan efektivitas kerja seseorang. Motivasi kerja berpengaruh penting

dalam baik buruknya suatu pekerjaan. Jika motivasi kerja seseorang berkurang, maka hasil yang dicapai tidak akan maksimal.

Dalam meningkatkan motivasi kerja, terdapat beberapa hal yang dapat mendorong dan menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja. Salah satunya adalah interaksi sosial. Dalam lingkungan tempat kerja, suatu interaksi selalu terjadi antara satu orang dengan orang lain. Interaksi sosial sendiri merupakan suatu proses individu untuk dapat bertingkah laku dengan orang lain. Kebutuhan untuk berinteraksi ini merupakan salah satu pendorong untuk dapat menciptakan suatu motivasi kerja yang baik.

McClelland (dalam Wibowo,2013:112) menjelaskan bahwa orang dengan motif berafiliasi atau berhubungan dengan orang lain mampu bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan.

McClelland (dalam Wibowo,2013:114) menjabarkan dalam *Four-Drive Theory* yang merupakan motivasi manusia didasarkan pada dorong-dorongan tertentu, salah satunya adalah Dorongan untuk terikat. Dorongan ini membentuk hubungan sosial dan mengembangkan komitmen saling memerhatikan dengan orang lain.

Interaksi sosial dalam hal ini memegang peranan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik antar sesama rekan kerja dan dalam lingkungan pekerjaan.

D. Telaah Teori Interaksi Sosial dan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

1. Telaah Teks Psikologi Interaksi Sosial

a. Sampel Teks

H. Bonner (dalam Gerungan, 2004:62) menyebutkan bahwa interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain, atau sebaliknya.

Walgito (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2009 : 105) yang menyatakan bahwa interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan individu lainnya, dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terjadi hubungan yang saling timbal balik.

Gillin dan Gillin (dalam Soekanto,2012 : 55) menyatakan interaksi Sosial adalah Hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang – perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia.

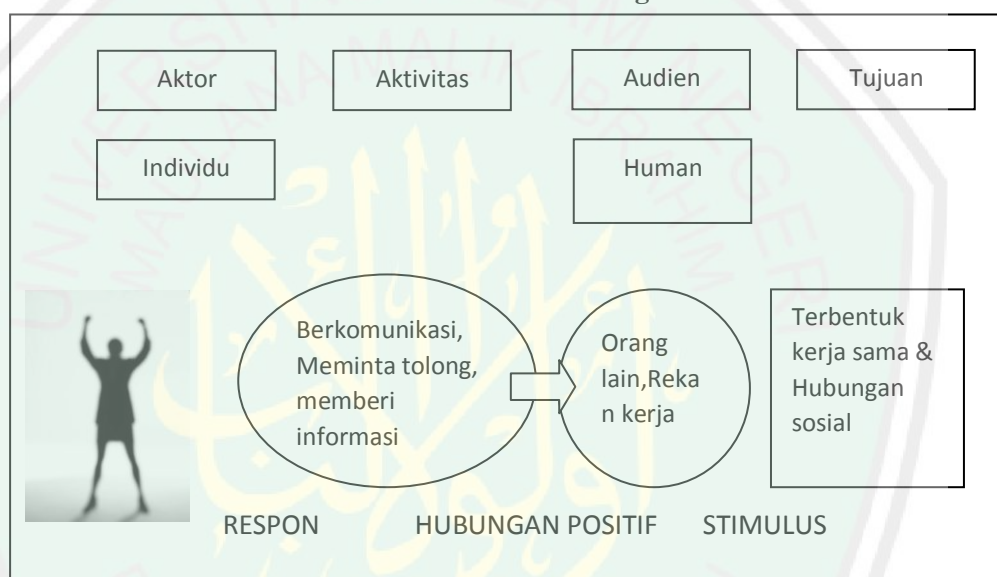
Kurt Lewin (2008) mengungkapkan bahwa interaksi sosial adalah serangkaian peristiwa yang terjadi di seputar kita, dan kita pada gilirannya menafsirkan peristiwa-peristiwa tersebut,serta memberikan kesan dan tanggapan yang dirasa paling tepat terhadapnya.

Dalam kamus besar bahasa indonesia, interaksi didefinisikan sebagai hal saling melakukan aksi, berhubungan dan mempengaruhi. Dengan demikian interaksi sosial adalah hubungan sosial (saling aksi dan

mempengaruhi) yang dinamis antara orang perseorangan dan orang perseorangan, antara perseorangan dan kelompok, dan antara kelompok dan kelompok.

b. Pola Teks Psikologi tentang Interaksi Sosial

Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi Interaksi Sosial



Gambar di atas menunjukkan proses interaksi sosial. Aktor sebagai subjek yaitu Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* dengan aktivitas berkomunikasi dengan orang lain, meminta tolong dan saling memberikan informasi. Audien atau objek aktivitasnya adalah orang lain atau rekan kerja. Sedangkan tujuan dari aktivitas ini adalah untuk membentuk suatu kerjasama dari individu satu ke individu yang lain dan untuk terbentuk suatu hubungan sosial yang baik.

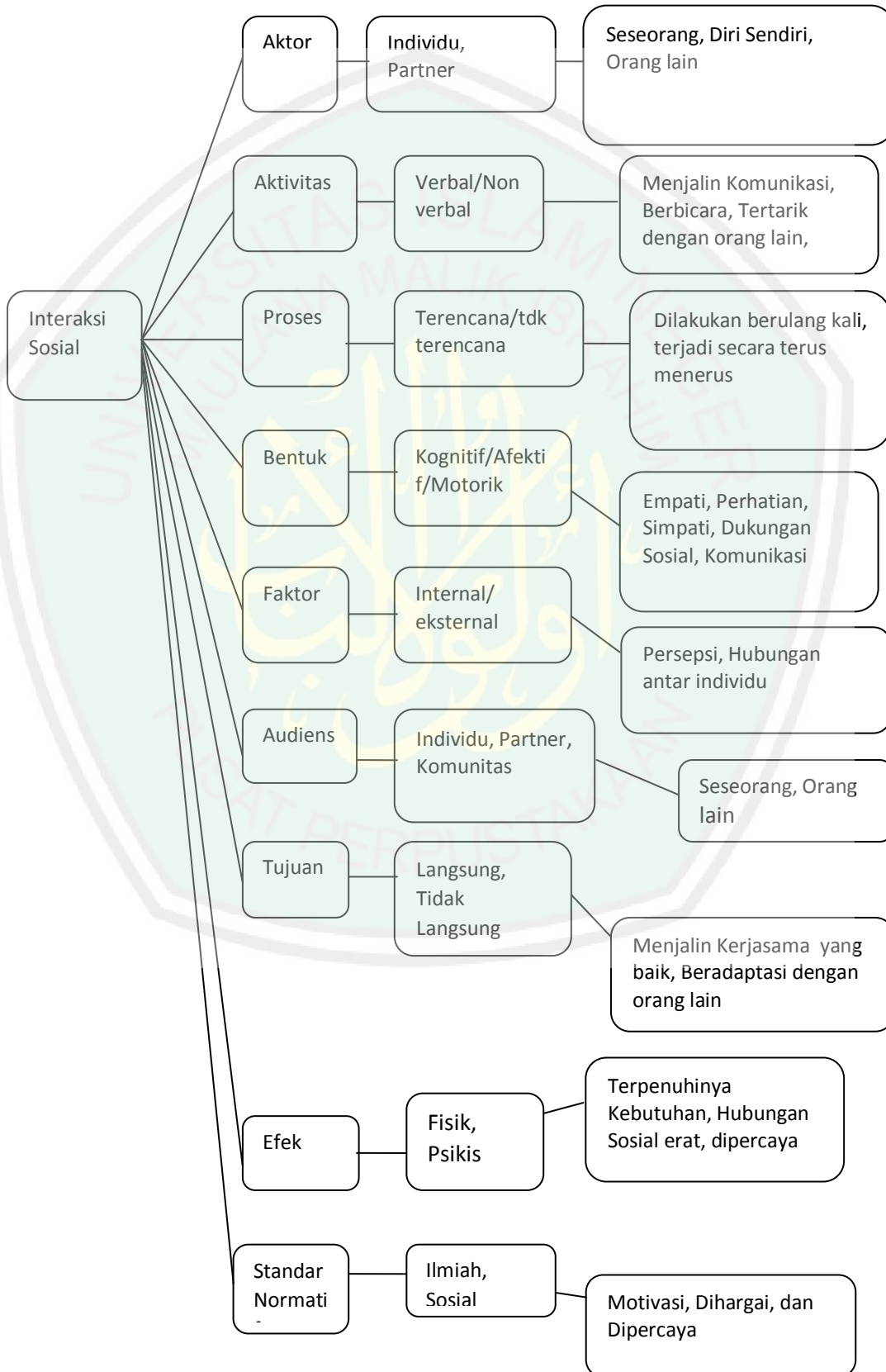
c. Analisis Komponen Teks Interaksi Sosial

Tabel 2.1 Analisis Komponen Teks Interaksi Sosial

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	Seseorang, Diri sendiri
		Partner	Orang lain
2.	Aktivitas	Verbal	Menjalin komunikasi , Berbicara
		Non verbal	Tertarik dengan orang lain
3.	Proses	Plan (terencana)	Dilakukan berulang kali
		Unplanning	Terjadi secara terus menerus
4.	Bentuk	Kognitif	Empati,
		Afektif	Simpati, Perhatian
		Psikomotorik	Dukungan Sosial,
5.	Faktor	Internal	Persepsi
		Eksternal	Hubungan antar individu
6.	Audien	Individu	Diri sendiri
		Partner	Orang lain
7.	Tujuan	Langsung	Menjalin kerja sama yang baik
		Tidak Langsung	Beradaptasi orang lain
8.	Efek	Fisik Positif	Terpenuhinya kebutuhan Hubungan sosial menjadi erat
		Negatif	Dijauhi dan dikucilan
		Psikis Positif	Dipercaya dan dicintai
		Negatif	Tidak dipercaya
9.	Standar Normatif	Ilmiah	Motivasi
		Sosial	Dihargai dan dipercaya

d. Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Interaksi Sosial

Gambar 2.2 Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Interaksi Sosial



e. Simpulan Teks

1.) Umum

Interaksi sosial adalah hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lain, dimana individu yang satu mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya sehingga terjadi hubungan yang saling timbal balik

2.) Partikular

Interaksi sosial adalah Suatu proses komunikasi dan kontak sosial yang dilakukan individu kepada individu lain atau lingkungan sekitarnya secara terus menerus dengan tujuan untuk Menjalin suatu kerjasama yang baik, dan Dapat beradaptasi dengan lingkungan atau kebudayaan sekitar.

2. Telaah Interaksi Sosial dalam Perspektik Islam

a. Surat Al Hajj : 46

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آدَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا صَلَّى فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْقُلُوبُ
التي في الصدور

Artinya: “Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang butalah hati yang di dalam dada.”

b. Surat Ali Imran : 103

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ
بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”

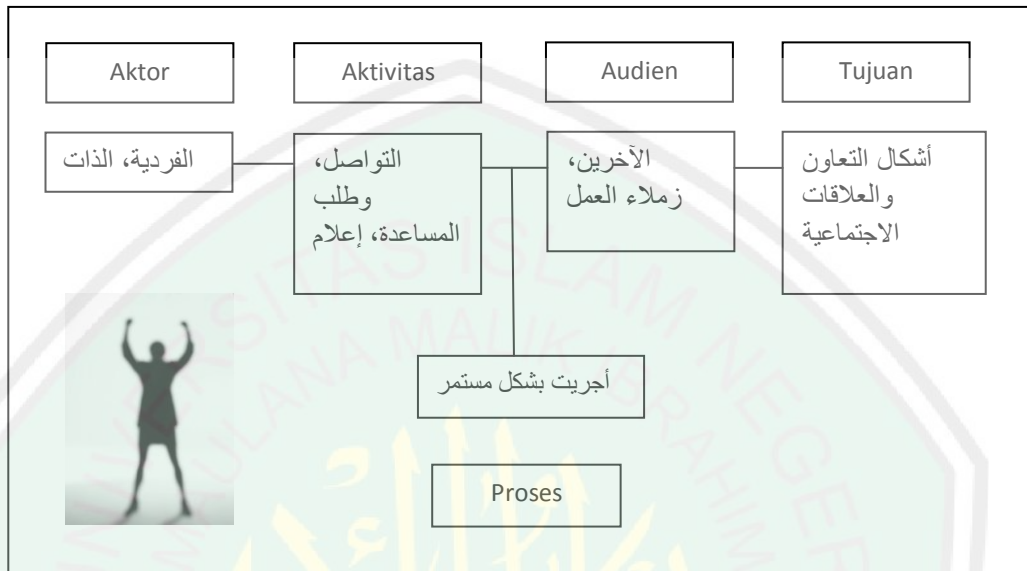
c. Makna Kosa Kata

Tabel 2.2 Makna Kosa Kata

Makna Psikologi	Terjemah	Teks Islam	No.
Tujuan <i>indirect</i>	Berjalan di muka bumi	يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ	1.
Interaksi Sosial	Dapat Memahami	يَعْقِلُونَ بِهَا	2.
Perilaku Psikomotorik	Dapat mendengar	يَسْمَعُونَ بِهَا	3.
Efek Negatif	Butalah hati di dalam dada	تَعَمَّى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ	4.
Sugesti	Dan berpeganglah	وَأَعْتَصِمُوا	5.
Perilaku Menyimp	Janganlah kamu bercerai berai	وَلَا تَفْرَقُوا	6.
Perilaku asertif	Dan ingatlah akan nikmat Allah	وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ	7.
Interaksi Sosial	Ketika kamu dahulu bermusuh-musuhan	إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً	8.
Penyesuaian Sosial	Maka Allah mempersatukan hatimu	فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ	9.
Audiens	Orang-orang yg bersaudara	إِخْوَانًا	10.
Empati	Maka Allah menyelamatkan kamu	فَأَنْقَذَكُمْ	11.
Perilaku Positif	Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayatNya kepadamu	يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ	12.
Reward	Agar kamu mendapat petunjuk	لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ	13.

d. Pola teks Islam tentang Interaksi Sosial

Gambar 2.3 Pola Teks Islam Tentang Interaksi Sosial



e. Analisis Komponen Teks Islam

Tabel 2.3 Analisis Komponen Teks Islam

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	لِلَّهِ
2.	Aktivitas	Non verbal	فَأَنفَذَكُمْ
3.	Proses	Unplanning	يَسِيرُوا
4.	Bentuk	Kognitif Psikomotorik	فَأَلْفَ يَسْمَعُونَ
5.	Faktor	Internal	تَعْمَى
6.	Audien	Sosial	إِحْوَانًا
7.	Tujuan	Tidak Langsung	يُبَيِّنُ
8.	Efek	Psikis	تَهْتَدُونَ
9.	Standar Normatif	Sosial	تَفَرَّقُوا

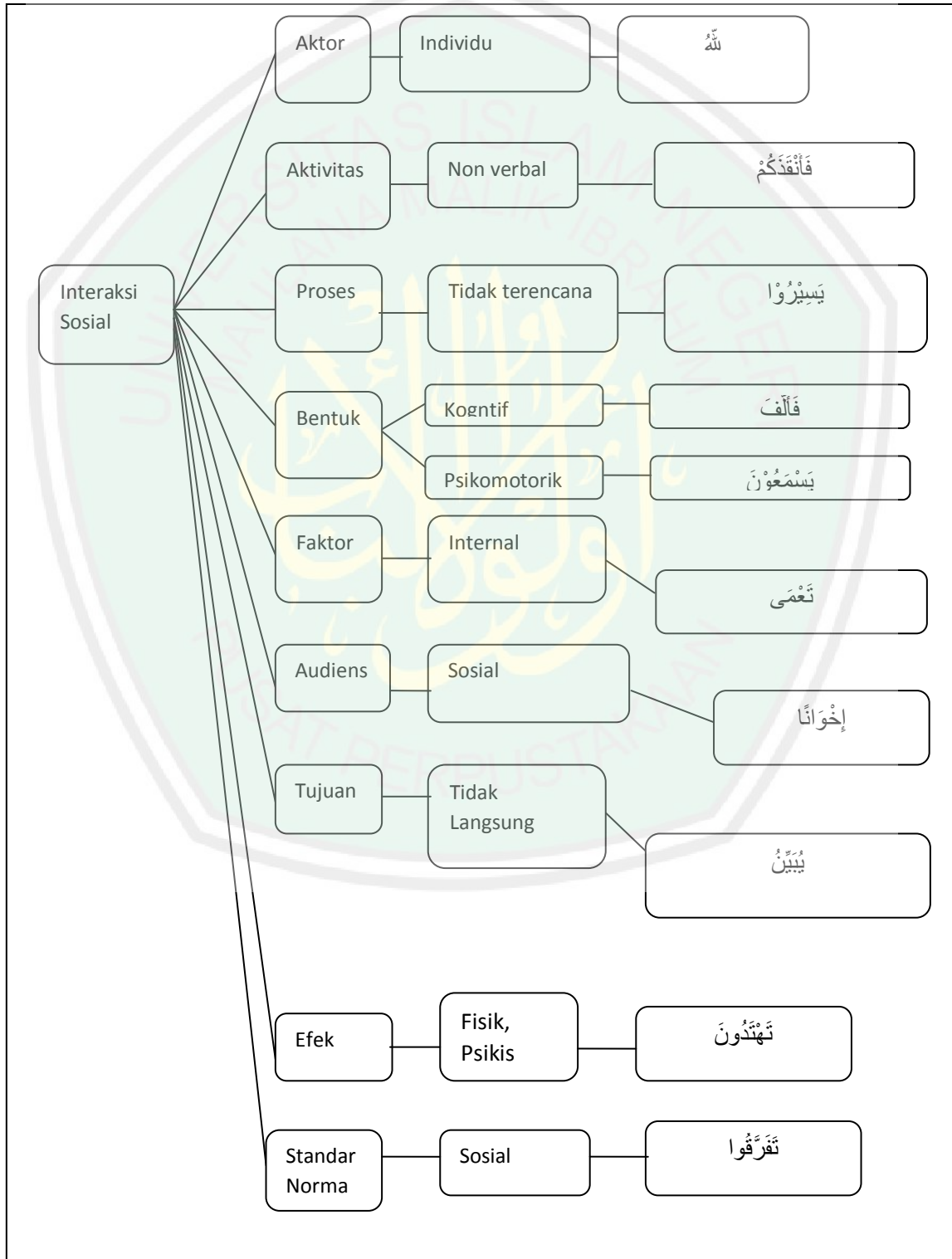
f. Inventarisasi dan tabulasi Teks Islam tentang Interaksi Sosial

Tabel 2.4 Inventaris dan Tabulasi Teks Islam tentang Interaksi Sosial

No.	Komponen	Kategori	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jml
1.	Aktor	Individu	الله	Allah	Psikologi Sumber kekuatan terbesar dari segala aktifitas di dunia	1:2 ayat; 2:183 ayat; 3:139; 4:138 5:89;6:80; 7:65 dst	2192
2.	Aktivitas	Non verbal	فَأَنْقَذَكُمْ	Menyelamatkan	Membantu, empati	22:73; 39:19; 3:103	3
3.	Proses	Non-planning	يَسِيرُوا	Berjalan	Perilaku berproses	10:22; 12:109; 30:9; 35:44; dst	25
4.	Bentuk	Kognitif	فَأَلَّفَ	Mempersatukan	Penyesuaian sosial	106:2, 3:124, 3:125, 24:43, 8:63, 9:60,dst	23
		Psikomotorik	يَسْمَعُونَ	Mendengar	Perilaku psikomotorik	35:22, 10:42, 17:47, 39:18, 46:29, 52:38, dst	187
5.	Faktor	Internal	تَعْمَى	Butalah	Kedadaan psikologis	2:18, 2:171, 17:97, 27:66,	33
6.	Audien	Sosial	إِحْوَانًا	Orang-orang yang bersaudara	Pelaku interaksi sosial	19:28, 59:10, 7:151, dst	96
7.	Tujuan	Tidak Langsung	بَيِّنٌ	Menerangkan	Perilaku positif	4:81, 4:108, 2:230, 2:187, dst	260
8.	Efek	Psikis	تَهْتَدُونَ	Petunjuk	Reward	2:170, 4:98, 5:104, 10:35, dst	319
9.	Standart Normatif	Sosial	تَفَرَّقُوا	Bercerai-berai	Perilaku menyimpang	2:102, 4:150, 4:152, 4:130 dst	72
JUMLAH TOTAL							3210

g. Peta Konsep Teks Islam tentang Interaksi Sosial

Gambar 2.4 Peta Konsep Teks Islam Tentang Interaksi Sosial



h. Rumusan Konseptual Teks Islam Tentang Interaksi Sosial

Secara global, interaksi sosial merupakan suatu hubungan yang terdiri atas komunikasi dan kontak sosial antara individu yang satu dengan individu yang lain, dimana individu yang satu mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya sehingga terjadi hubungan yang saling timbal balik.

Secara rinci, interaksi sosial merupakan suatu hubungan dalam diri seseorang **لِلَّهِ** yang beraktivitas berupa **فَأَنْفَذَكُمْ** melalui beberapa proses **بِإِذْنِهِ** sehingga menjadi bentuk **فَالْف** yang sesuai dengan faktor-faktor internal **تَعْمَى** yang dilakukan audiens **إِخْوَانًا** sehingga menjadi standart norma **تَفَرَّقُوا** dan dengan tujuan **تَهْتَدُونَ** tertentu yang menimbulkan efek

3. Telaah Teks Psikologi Motivasi Kerja

a. Sampel Teks

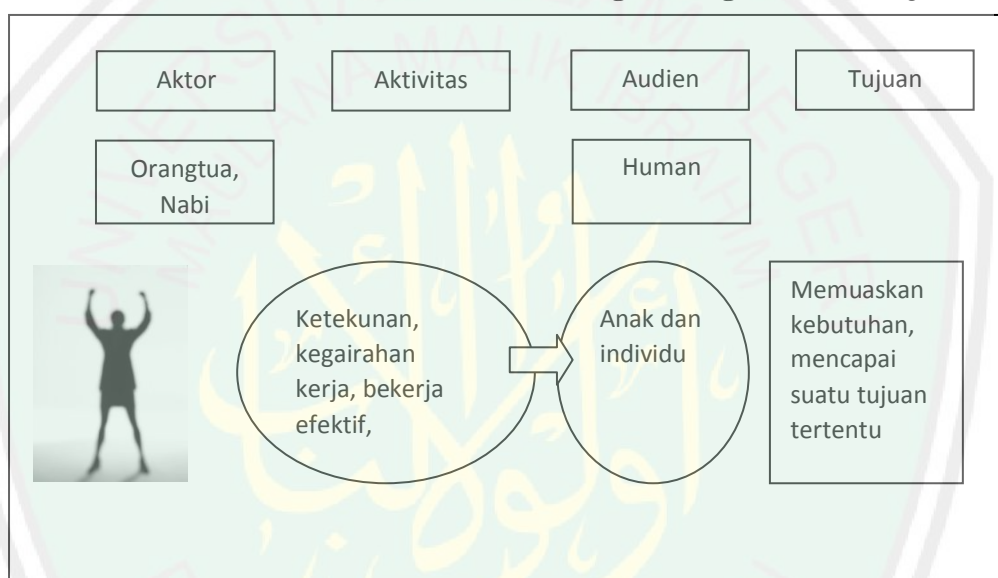
Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut PF. Druncker, Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Winardi berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar

yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

b. Pola Teks Psikologi Tentang Motivasi Kerja

Gambar 2.5 Pola Teks Psikologi tentang Motivasi Kerja



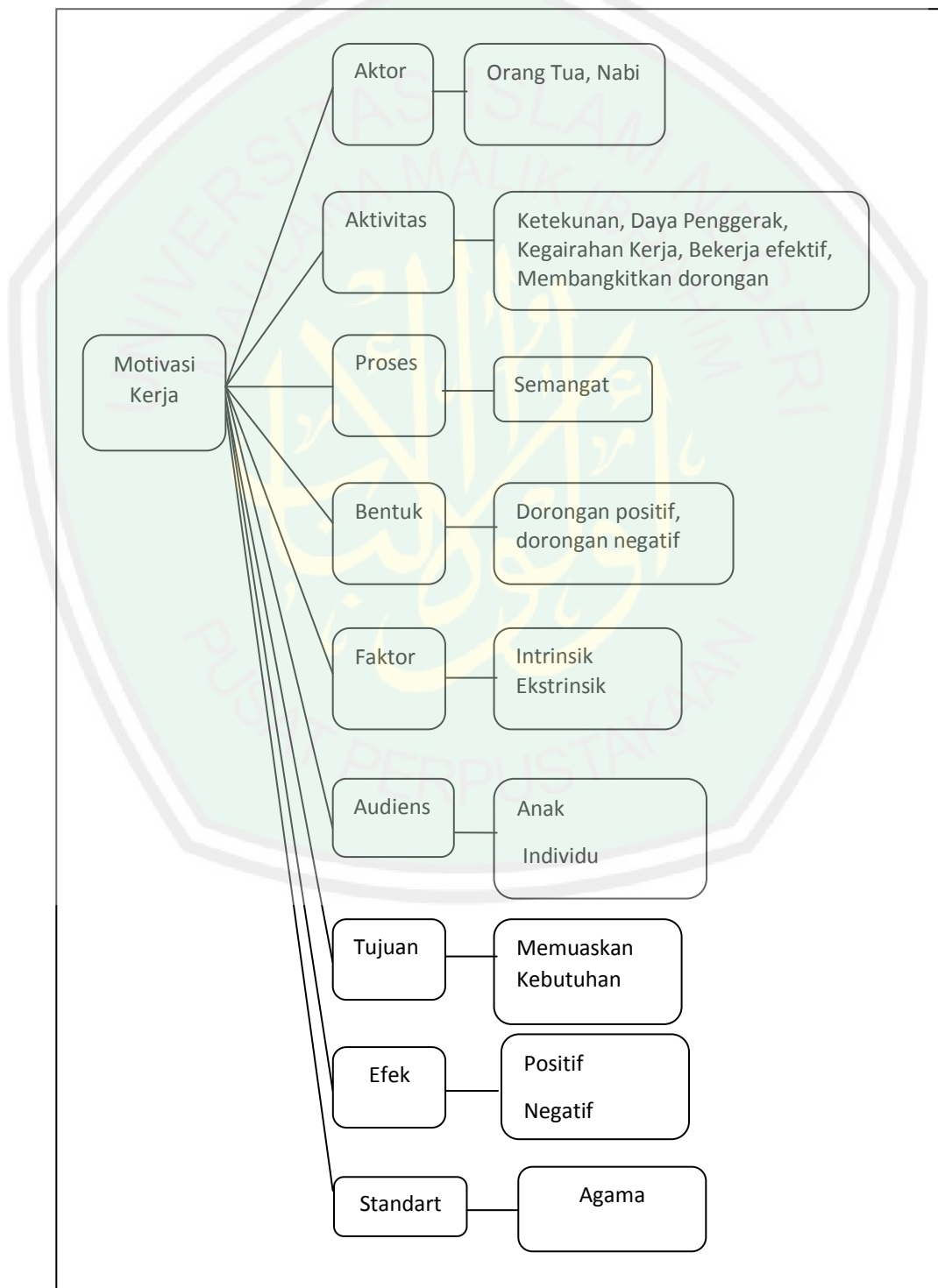
c. Analisis Komponen Teks Motivasi Kerja

Tabel 2.5 Analisis Komponen Teks Motivasi Kerja

No.	Komponen	Deskripsi
1.	Aktor	Orang tua dan Nabi
2.	Aktivitas	Ketekunan, daya penggerak, kegairahan kerja, bekerja efektif, membangkitkan dorongan
3.	Proses	Semangat
4.	Bentuk	Dorongan positif dan dorongan negatif
5.	Faktor	Intrinsik dan Ekstrinsik
6.	Audien	Anak dan individu
7.	Tujuan	Memuaskan kebutuhan
8.	Efek	Positif dan negatif
9.	Standar Normatif	Agama

d. Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Motivasi Kerja

Gambar 2.6 Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Motivasi Kerja



4. Telaah Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban dan hal istimewa dalam pandangan islam. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri untuk bekerja dan mengambil tindakan yang dikehendaki. Dalam islam motivasi kerja ialah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja bukanlah untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah.

يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِنْ تَكُ مِنْقَالِ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ فَتَكُنْ فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا
اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ

Artinya : ”(Luqman berkata): “Hai anakku, Sesungguhnya jika ada (sesuatu perbuatan) seberat biji sawi, dan berada dalam batu atau di langit atau di dalam bumi, niscaya Allah akan mendatangkannya (membalasnya). Sesungguhnya Allah Maha Halus lagi Maha mengetahui.” (Luqman : 16)

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ هُوَ الْحَقُّ وَأَنَّ مَا يَدْعُونَ مِنْ دُونِهِ الْبَاطِلُ وَأَنَّ اللَّهَ هُوَ الْعَلِيُّ الْكَبِيرُ

Artinya : “Demikianlah, karena Sesungguhnya Allah, Dia-lah yang hak dan Sesungguhnya apa saja yang mereka seru selain dari Allah itulah yang batil; dan Sesungguhnya Allah Dialah yang Maha Tinggi lagi Maha Besar.” (Luqman : 30)

a. Analisis Komponen Teks Islam Motivasi Kerja

Tabel 2.6 Analisis Komponen Teks Islam Motivasi Kerja

No.	Komponen	Deskripsi
1.	Aktor	الله
2.	Aktivitas	مَثَقَالَ حَبَّة
3.	Proses	روح
4.	Bentuk	يَأْتِ بِهَ اللهُ
5.	Faktor	أنفسهم، من الخارج
6.	Audien	بَنِي
7.	Tujuan	تألبية احتياجات
8.	Efek	أطية
9.	Standar Normatif	مَا يَدْعُونَ مِنْ دُونِهِ الْبَاطِلُ

b. Inventarisasi dan Tabulasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

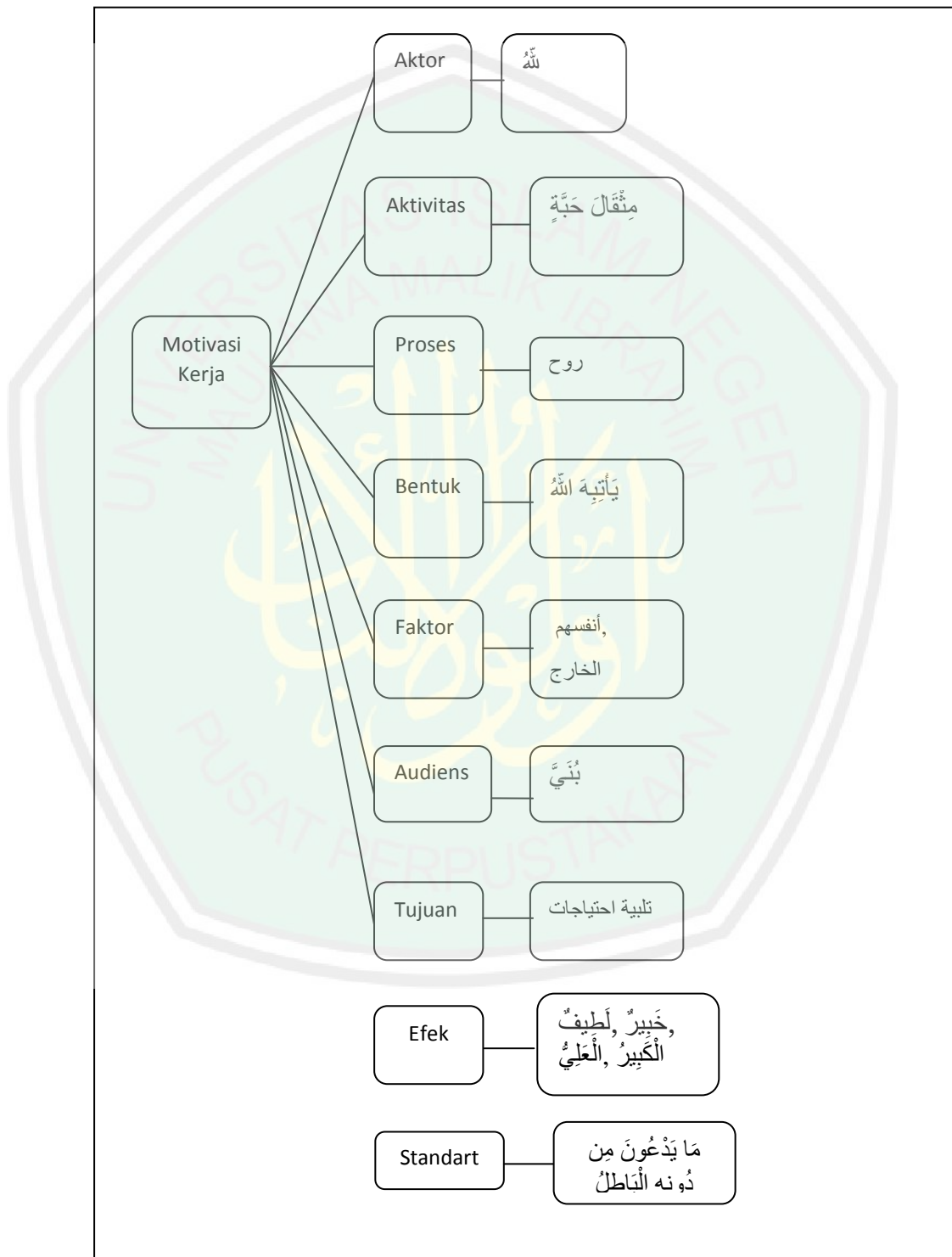
Tabel 2.7 Inventarisasi dan Tabulasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

No.	Komponen	Kategori	Teks	Makna	Substansi Psikologi	Sumber	Jml
1.	Aktor	Orang tua dan Nabi	الله	Allah	Orang tua dan Nabi	2:26, 2:108, 2:115, 48:10, 4:171, 2:89, 6:136, 73:20, 31:16	500
2.	Aktivitas	Ketekunan, Kegairahan kerja, bekerja efektif, membangkitkan dorongan	مَثَقَالَ حَبَّة	Seberat biji sawi	Ketekunan, Kegairahan kerja, bekerja efektif, membangkitkan dorongan	31:16	1
3.	Proses	Semangat	روح		Semangat	2:243, 4:84, 8:61, 8:65	4

4.	Bentuk	Dorongan positif dan dorongan negatif	يَأْتِيَهُ اللَّهُ	Niscaya Allah akan membalasnya	Dorongan positif dan dorongan negatif	2:187, 24:39, 6:135, 18:17, 4:78, 2:79	7
5.	Faktor	Intrinsik dan ekstrinsik	أنفسهم	Intrinsik (diri sendiri)	Intrinsik dan Ekstrinsik	3:135, 6:130, 4:97, 6:26, 3:117	68
			الخارج	Ekstrinsik (dari luar)		2:163, 16:69, 65:1, 26:58, 2:243	22
6.	Audien	Anak dan individu	بني	Orang-orang yang bersaudara	Anak dan individu	2:132, 11:42, 11:45, 12:5, 12:67, 12:87, 28:27, 31:13, 31:16, 31:17	12
7.	Tujuan	Memuaskan kebutuhan	تأبئة احتياجات		Memuaskan kebutuhan		
8.	Efek	Positif dan Negatif	لطيف	Maha Halus	Positif dan Negatif	31:16, 6:103, 22:63, 67:14	5
			خبير	Maha Mengetahui		31:34, 2:115, 17:1, 2:32, 33:1, 34:1	223
			العلي	Maha Tinggi		16:1, 30:27, 87:1, 16:60, 42:51, 2:255	33
			الكبير	Maha Besar		17:1, 2:255, 78:1, 31:30, 113:1	34
9.	Standart Normatif	Agama	مَا يَدْعُونَ مِنْ دُونِهِ الْبَاطِلُ	Selain dari Allah Itulah yang batil	Agama	22:62, 31:30	2
JUMLAH TOTAL							911

c. Peta Konsep Teks Islam tentang Motivasi Kerja

Gambar 2.7 Peta Konsep Teks Islam Tentang Motivasi Kerja



d. Rumusan Konseptual Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

Secara global, motivasi kerja merupakan seseorang yang memiliki dorongan dalam dirinya yang beraktivitas melalui beberapa proses sehingga menjadi bentuk yang sesuai dengan yang diinginkan dan dengan faktor-faktor internal dan eksternal yang dilakukan oleh masyarakat sehingga sesuai dengan standart norma dan tujuan yang menimbulkan efek.

Secara rinci, motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang ^{لِلَّهِ} yang beraktivitas berupa ^{رُوح} ^{مِنْقَالِ حَبَّةٍ} melalui beberapa proses sehingga menjadi bentuk ^{يَأْتِيهِ اللَّهُ} yang sesuai dengan faktor-faktor internal dan eksternal ^{الْخَارِجِ أَنْفُسِهِمْ} yang dilakukan audiens ^{بُنْيٍ} sehingga menjadi standart norma ^{تَلْبِيَةِ أَحْتِيَاجَاتٍ} ^{مَا يَدْعُونَ مِنْ دُونِهِ الْبَاطِلُ} dengan tujuan tertentu yang menimbulkan efek ^{الْعَلِيِّ الْكَبِيرِ، خَيْرٌ، لَطِيفٌ}

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

- a. Ha :Terdapat pengaruh antara interaksi sosial dengan motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malangyang bekerja *part time*
- b. Ho :Tidak terdapat pengaruh antara interaksi sosial dengan motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Creswell (2010:5) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang diukur dengan menggunakan sebuah instrumen sehingga data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian uji regresi sederhana. Rancangan regresi ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada pengaruh, berapa tingginya pengaruh serta berarti tidaknya pengaruh tersebut (Arikunto, 2006). Fokus dari teknik regresi ini adalah pengaruh dari dua variabel yang menguji intervensi atau perlakuan. Perlakuan variabel dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu interaksi sosial dan variabel Y yaitu motivasi kerja.

B. Identifikasi Variabel

Variabel pada penelitian ini ada 2 variabel yang akan dikaji diantaranya adalah :

- 1) variabel bebas (*independent variable*) : Interaksi Sosial (X)
- 2) variabel terikat (*dependent variable*) : Motivasi Kerja (Y)

C. Definisi Operasional

Azwar (2013:74) mengemukakan definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Interaksi Sosial

Interaksi Sosial adalah hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lain, dimana individu yang satu mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya sehingga terjadi hubungan yang saling timbal balik. Untuk memahami Interaksi Sosial dapat diukur melalui skala Interaksi Sosial yang memiliki aspek-aspek diantaranya adalah: Motif / tujuan yang sama, Suasana emosional yang sama, Ada aksi / interaksi, Segitiga Interaksi Sosial, Sistem Eksternal dan Sistem Internal.

2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu kondisi dapat mendorong, membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar dapat tercapainya suatu tujuan tertentu. Untuk memahami Motivasi Kerja dapat diukur menggunakan skala Motivasi Kerja yang memiliki aspek-aspek diantaranya adalah: Penghargaan diri, Kekuasaan, Kebutuhan Aktualisasi, Kepemilikan Sosial, dan Keamanan Pekerjaan.

D. Populasi Dan Sampel

Arikunto (2006:130) mengemukakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* sebanyak 50 orang. Yang masing-masing terdiri dari 19 laki-laki dan 31 perempuan.

Arikunto (2005:91) menyebutkan sampling adalah pemilihan sejumlah subjek yang menjadi wakil dari populasi sehingga menghasilkan sampel yang mewakili populasi yang dimaksud. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, menurut Sugiyono (2014) terdapat enam teknik pengambilan sampel dalam non-probability sampling, yakni *Sampling Sistematis, Sampling Kuota, Sampling Accidental, Sampling Purposive, Sampling Jenuh, Snowball Sampling*. Dari enam teknik sampel tersebut peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

Berdasarkan paparan di atas, maka sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* (paruh waktu) berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala sebagai instrumen pengumpul data. Arikunto (2005:105) menjelaskan skala sebagai sebuah instrumen pengumpul data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi alternatif yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang. Skala banyak digunakan untuk mengukur aspek-aspek kepribadian atau aspek kejiwaan lain.

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala likert yang didalamnya terdapat beberapa butir pernyataan mendukung pernyataan psikologi yang ingin diungkap (*favorable*) dan tidak mendukung pernyataan psikologi yang diungkap (*unfavorable*). Jawaban setiap pernyataan / butir instrument diberikan pada respon dalam tingkatan positif hingga negatif dengan empat pilihan jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pemberian skor akan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Jawaban

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

F. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2005:101), instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini 2 instrumen, yaitu Interaksi Sosial dan Motivasi Kerja dengan menggunakan model pengukuran skala likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif. Seperti yang telah dipaparkan, instrument pada penelitian ini yaitu:

1. Skala Interaksi Sosial

Skala yang digunakan oleh peneliti dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh G.C. Homans. Variabel interaksi sosial dijabarkan menjadi 6, yaitu : Motif / tujuan yang sama, suasana emosional yang sama, ada aksi / interaksi, segitiga interaksi sosial, sistem eksternal dan sistem internal

Tabel 3.2 *Blueprint* skala Interaksi Sosial

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
		11, 31	13, 32	4
Suasana emosional yang sama		12	7	2
		21	8	2

	Memberi perhatian kepada orang lain	5	10	2
	Berinisiatif dalam bentuk persaingan	22	14	2
Segitiga interaksi sosial	Menjadi pemimpin kelompok atau memberi intruksi	23	16	2
	Mendapat petunjuk dari teman	24	17	2
	Mentaati norma – norma yang ada dalam kelompok	25	18	2
Sistem Eksternal	Memiliki tempat berkumpul dalam berinteraksi	26	19	2
	Beradaptasi dengan lingkungan	27	20	2
	Memilih untuk hidup berkelompok	28	3	2
Sistem Internal	Beradaptasi / bertoleransi terhadap sikap anggota kelompok	2	29	2
	Mengintimidasi / meniru orang lain dalam kelompok	1	8	2
	Sugesti	30	6	2
	TOTAL	16	16	32

2. Skala Motivasi Kerja

Skala yang digunakan oleh peneliti dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Utomo. Variabel Motivasi Kerja dijabarkan menjadi 5 aspek, yaitu : Penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan aktualisasi, Kepemilikan sosial, Keamanan pekerjaan.

Tabel 3.3 *Blueprint* skala motivasi kerja

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Penghargaan diri	Mendapat penghargaan dari orang lain dalam lingkungan kerja	1, 4, 11	6, 9, 16, 19	7
Kekuasaan	Mendapat kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain	21, 22, 23, 25	10, 30	6
Kebutuhan aktualisasi	Mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam rangka mencapai kinerja yang optimal	5, 15, 24	20, 26	5
Kepemilikan sosial	Diterima dalam kelompok serta mendapat kebutuhan untuk berinteraksi dalam melakukan pekerjaan	3, 14, 13	8, 18, 28, 29	7
Keamanan pekerjaan	Mendapat suatu rasa aman dalam tempat kerja	2, 12	7, 17, 27	5
TOTAL		15	15	30

G. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Azwar (2013:105) Validitas merupakan proses uji akurasi, kecermatan dan kesesuaian sebuah alat ukur dengan tujuan ukurnya. Menambahkan Azwar (2013: 131) hal yang terpenting dalam validasi skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek, indikator dan aitem-aitemnya membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur. Selain itu validitas memberikan pengertian bahwa

alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai yang sesungguhnya dari apa yang kita inginkan.

Nisfiannor menjelaskan validitas isi dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tes yang telah dibuat telah memenuhi validitas isi, maka dapat dilakukan dengan meminta penilaian dari orang yang kompeten (pakar) (2009: 213). Teknik korelasi product moment pearson adalah menggunakan rumus:

$$r_{xy} = x = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)\Sigma Y}{\sqrt{\{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R _{xy}	= Korelasi product moment
N	= Jumlah responden
ΣY	= Nilai total pada skala
ΣX	= Nilai aitem

Pengujian daya beda aitem untuk menguji daya beda tiap aitem, maka penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 16.00 for windows*. Penelitian ini menggunakan uji daya beda 0,25. Menurut Azwar (2013: 86) semua aitem yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Apabila dengan koefisiensi korelasi aitem > 0,30 dan banyak yang gugur maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai

Berikut ini adalah hasil penjelasan hasil uji validitas pada masing-masing variabel :

a. Interaksi Sosial

Hasil analisis uji validitas variabel interaksi sosial menunjukkan dari 32 aitem skala interaksi sosial terdapat 11 aitem yang gugur dan 21 aitem yang diterima. Sebaran aitem-aitem yang gugur dan yang diterima tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Interaksi Sosial

No.	Aspek	No. Aitem Valid	Jumlah	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Motif/Tujuan yang sama	11, 13, 31, 32	4	-	-
2.	Suasana emosional yang sama	4, 7, 9, 12	4	-	-
3.	Ada aksi/interaksi	5, 8	2	10, 14, 21, 22	4
4.	Segitiga Sosial	17, 18, 24, 25	4	16, 23	2
5.	Sistem Eksternal	3, 19, 20, 26, 27	5	28	1
6.	Sistem Internal	1, 2, 8	3	6, 29, 30	3
Jumlah			22		10

b. Motivasi Kerja

Hasil analisis uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan dari 30 aitem skala interaksi sosial terdapat 1 aitem yang gugur dan 29 aitem yang diterima. Sebaran aitem - aitem yang gugur dan yang diterima tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Aitem Motivasi Kerja

No.	Aspek	No. Aitem Valid	Jumlah	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Penghargaan diri	1, 4, 6, 9, 11, 16, 19	7	-	-

2.	Kekuasaan	10, 21, 22, 23, 25,	5	30	1
3.	Kebutuhan Aktualisasi	5, 15, 20, 24, 26	5	-	-
4.	Kepemilikan Sosial	3, 8, 13, 14, 18, 28, 29	7	-	-
5.	Keamanan Pekerjaan	2, 7, 12, 17, 27	5	-	-
	Jumlah		29		1

2. Reliabilitas

Azwar (2013:111) menyatakan bahwa salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.00 for windows*.

Rumus Alpha sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas

k : Banyak aitem atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah variansi aitem

σ_1^2 : Varian Total

Azwar (2013:112) koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin

tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 belum pernah ditemukan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian yang dibantu dengan bantuan *Microsoft Excel 2007* dan *SPSS 16.0 for windows* :

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Aspek	Alpha	Status
1.	Interaksi Sosial	0,834	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,910	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil koefisien variabel Interaksi sosial sebesar 0,834 dan variabel 0,910. Angka tersebut mampu menggambarkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena menunjukkan angka $>0,6$.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan pengujian hipotesis-hipotesis penelitian. Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS for windows version 16.0*.

Penelitian ini menggunakan serangkaian analisis data, yakni :

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Nisfiannoor (2009:91) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku atau gauss dengan menggunakan uji kolmogrov-Smirnof. Nisfiannoor (2009:152) bila nilai signifikansi ($P > 0,05$) maka data normal, sedangkan bila ($P < 0,05$) maka data tidak normal.

b. Uji Linieritas

Nisfiannoor (2009:92) uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variable independen dengan variable dependen bersifat linier (garis lurus). Dalam menguji linieritas dapat menggunakan metode uji Durbin Watson untuk menentukan adanya korelasi antar variabel.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasarat dalam analisis *independent sample t test* dan regresi. Asumsi yang mendasari dalam analisis regresi adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat

dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

2. Uji Deskriptif

Untuk mengetahui masing-masing tingkat interaksi sosial dan motivasi kerja maka dalam penghitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mean, adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan. Pada penelitian ini menggunakan mean empirik.

$$\mu_{empirik} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

$\mu_{empirik}$ = Mean empirik
 $\sum x$ = Total nilai
 N = Jumlah data

- b. Standart Deviasi (SD) empirik, dengan rumus :

$$\sigma_{empirik} = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}}$$

keterangan:

σ_{hipot} = rata Standart Deviasi Hipotetik
 X_{maks} = Nilai maksimal Subjek
 X_{min} = Nilai minimal Subjek

Untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah memerlukan kategorisasi skor penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$\text{Tinggi : } (M + 1,0SD) \leq X$$

Sedang: $(M-1,0SD) \leq X < (M+1,0SD)$

Rendah: $X < (M-1,0SD)$

Kemudian dilakukan perhitungan prosentase masing-masing variable menggunakan rumus:

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

Keterangan:

P = Prosentase

f = Frekuensi

N = Jumlah subjek

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana yaitu suatu metode untuk meramalkan pengaruh dan besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan prinsip-prinsip korelasi dan regresi untuk mengetahui apakah ada pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *pert time*. Adapun rumus persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Nilai dari variabel terikat (*dependent*)

a : Nilai dari variabel bebas (*independent*)

bX : Koefisien regresi

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*. *Part time* disini diartikan sebagai suatu pekerjaan sambilan yang hanya dikerjakan paruh waktu dalam sehari. Mahasiswa yang bekerja *part time* yaitu yang masih aktif mengikuti kegiatan perkuliahan namun disamping itu juga bekerja diluar kesehariannya berkuliah.

Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 mahasiswa. Penelitian dimulai pada hari Selasa, 18 Oktober 2016 dengan menyebar skala penelitian kepada responden melalui bantuan *google form*. Skala penelitian disebar secara personal dengan cara peneliti mencari dan mendata secara random siapa saja mahasiswa yang bekerja *part time*. Dikarenakan sedikitnya populasi mahasiswa yang bekerja *part time* di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, akhirnya terkumpul 50 responden, yang terdiri dari 19 laki-laki dan 31 perempuan.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

Dari data subjek penelitian yang telah dianalisis dapat diperoleh deskripsi statistik data penelitian pada masing-masing skala. Dalam analisis

ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2007*. Uji deskriptif ini ini dapat digunakan untuk mengetahui nilai *Mean* dan *Standart Deviasi* tiap masing-masing variabel. Kemudian dari hasil ini dilakukan pengelompokkan menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Azwar (2013) bahwa banyaknya jenjang kategori diagnosis yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang namun juga tidak kurang dari tiga. Berikut adalah hasil kategorisasi rumusan masalah :

a. Bagaimana Tingkat Interaksi Sosial Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ?

Dalam menganalisis data interaksi sosial, berikut ini merupakan penjelasan gambaran umum tingkat interaksi sosial :

1) Menghitung *Mean* Empirik (M) dan Standar Deviasi (SD)

Untuk mengetahui kategorisasi variabel interaksi sosial, maka terlebih dahulu mencari *Mean* Empirik (M) dan Standar Deviasi Empirik (SD) akan diperoleh hasil tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Statistik Data Interaksi Sosial

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Maks	M	SD
Interaksi Sosial	79	111	93,9	8,4

Berdasarkan tabel diatas, dengan menggunakan *Microsoft Excel 2007* dapat diketahui bahwa jumlah total nilai minimum

sebesar = 79, jumlah total nilai maksimum = 111, *Mean* Empirik (M) = 93,9, dan Standar Deviasinya (SD) = 8,4.

2) Kategorisasi

Dalam melakukan kategorisasi, terlebih dahulu dilakukan perhitungan Mean dan Standart Deviasi. Dari hasil perhitungan variabel Interaksi Sosial telah didapat M=93,9 dan SD=8,4.

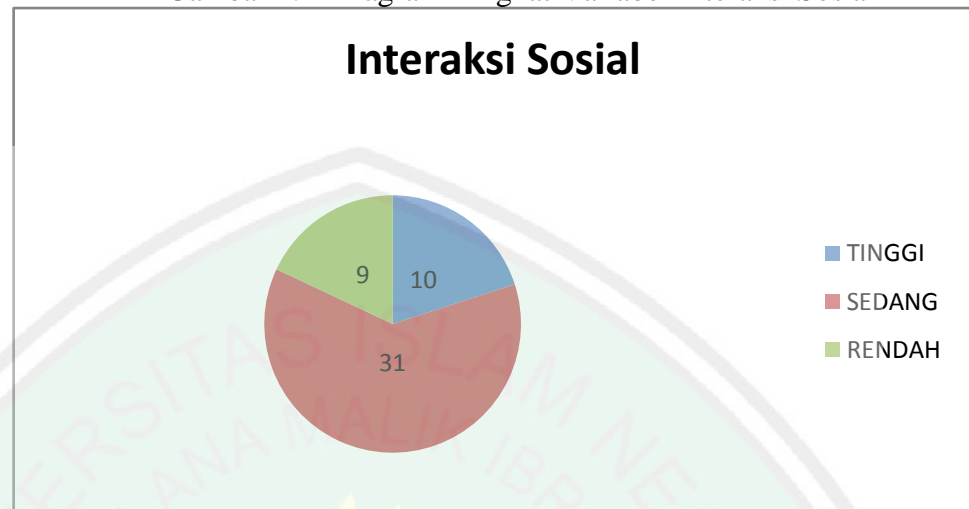
Pada tabel berikut ini dideskripsikan kategorisasi skor subjek penelitian pada variabel Interaksi sosial. Dari kategorisasi skor tiap skala, didapatkan penilaian prosentasi setiap kategorisasi dari variabel dengan penjelasan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel Interaksi Sosial

Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategorisasi	F	(%)
Interaksi Sosial		102	TINGGI	10	20%
		87	SEDANG	31	62%
		X <87	RENDAH	9	18%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 mahasiswa, dapat dijabarkan bahwa mayoritas mahasiswa mempunyai interaksi sosial yang tinggi yaitu sebanyak 10 orang atau 20%, mahasiswa yang memiliki interaksi sosial yang sedang sebanyak 31 orang atau 62%, sedangkan mahasiswa yang memiliki interaksi sosial yang rendah sekitar 9 orang atau 28 %. Tingkat prosentasi interaksi sosial mahasiswa ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut:

Gambar 4.1 Diagram Tingkat Variabel Interaksi Sosial



b. Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja pada mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*?

Dalam menganalisis data motivasi kerja, berikut ini merupakan penjelasan gambaran umum tingkat interaksi sosial :

1) Menghitung *Mean* Empirik (M) dan Standar Deviasi (SD)

Untuk mengetahui kategorisasi variabel interaksi sosial, maka terlebih dahulu mencari *Mean* Empirik (M) dan Standar Deviasi Empirik (SD) akan diperoleh hasil tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Data Interaksi Sosial

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Maks	M	SD
Motivasi Kerja	72	118	92,6	10,3

Berdasarkan tabel diatas, dengan menggunakan *Microsoft Excel 2007* dapat diketahui bahwa jumlah total nilai minimum sebesar = 72, jumlah total nilai maksimum = 118, *Mean* Empirik (M) = 92,6, dan Standar Deviasinya (SD) = 10,3.

2) Kategorisasi

Dalam melakukan kategorisasi, terlebih dahulu dilakukan perhitungan Mean dan Standart Deviasi. Dari hasil perhitungan variabel Motivasi kerjatelah didapat $M= 92,6$ dan $SD= 10,3$.

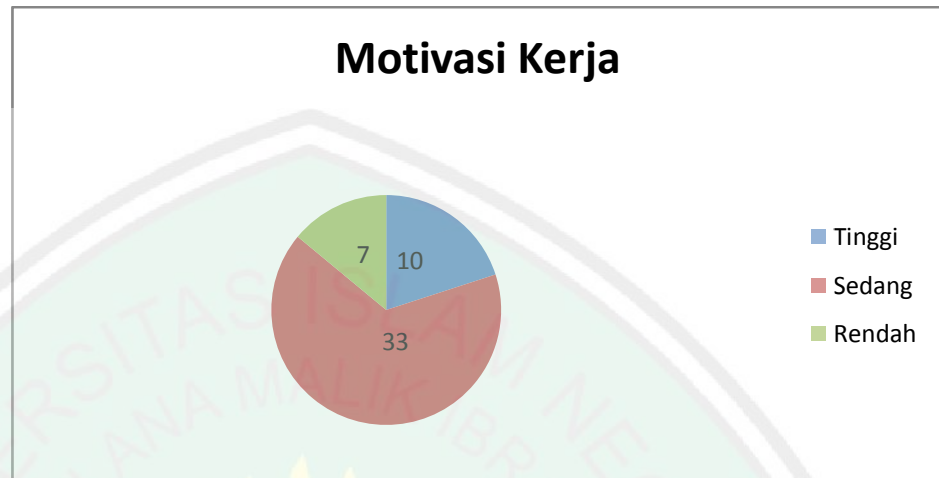
Pada tabel berikut ini dideskripsikan kategorisasi skor subjek penelitian pada variabel Motivasi Kerja. Dari kategorisasi skor tiap skala, didapatkan penilaian prosentasi setiap kategorisasi dari variabel dengan penjelasan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategorisasi	F	(%)
Motivasi Kerja		103	TINGGI	10	20%
		83	SEDANG	33	66%
		$X < 83$	RENDAH	7	12%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 mahasiswa, dapat dijabarkan bahwa mayoritas mahasiswa mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 10 orang atau 20%, mahasiswa yang memiliki interaksi sosial yang sedang sebanyak 33 orang atau 66 %, sedangkan mahasiswa yang memiliki interaksi sosial yang rendah sekitar 7 orang atau 12%. Tingkat prosentasi interaksi sosial mahasiswa ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut:

Gambar 4.2 Diagram Tingkat Varibel Motivasi Kerja



Sebelum menentukan uji hipotesa untuk menentukan adanya pengaruh antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja, dibutuhkan suatu penghitungan uji asumsi, berikut adalah penghitungan dari uji asumsi:

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji regresi. Menurut Nisfiannoor (2009: 103) uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dari kedua variabel terdistribusikan normal atau tidak. Hasil uji normalitas yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*. Acuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data yaitu jika nilai signifikansi (p)

$>0,05$ maka dapat dikatakan normal dan jika nilai signifikansi (p) $<0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal . Pada tabel di bawah ini dapat dilihat hasil dari uji normalitas data dari variabel Interaksi Sosial dan Motivasi Kerja.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Sig	Status
Interaksi Sosial	1,074	0,790	Normal
Motivasi Kerja	0,199	0,561	Normal

Dari tabel hasil uji normalitas diatas, diketahui hasil uji normalitas variabel interaksi sosial nilai signifikannya 0,790 sedangkan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,561. Nilai signifikan yang diperoleh dari variabel interaksi sosial dan motivasi kerja $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi sosial dan motivasi kerja adalah normal.

b. Uji Linieritas

Nisfiannoor (2009:92) mengemukakan bahwa Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus). Adapun ketentuan mengenai linieritas dari kedua variabel yang menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* diindikasikan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka tidak ada hubungan yang linier antara kedua variabel. jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka ada hubungan yang linier di antara kedua variabel yang diuji.

Dalam menguji linieritas penelitian ini menggunakan metode uji Durbin Watson untuk menentukan adanya korelasi antar variabel. Hasil dari uji linieritas dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

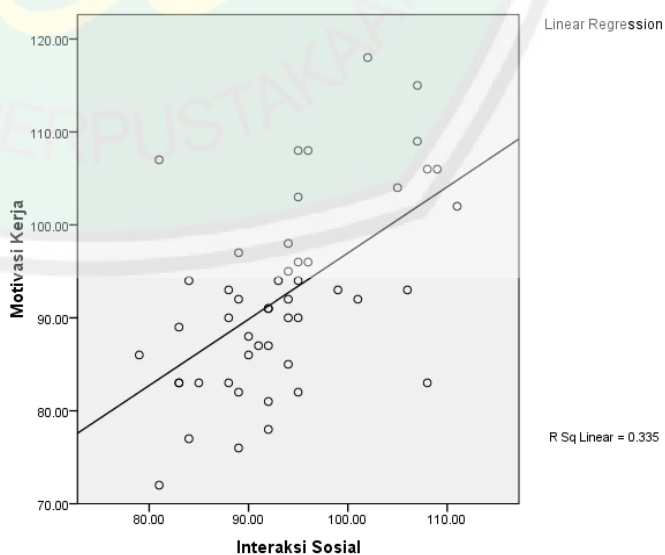
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Interaksi Sosial (X) dan Motivasi Kerja (Y)	1,312	0,249	Linier

Dari tabel hasil uji linieritas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari uji linieritas ini sebesar $0,249 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang linier antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja.

Hasil uji linieritas juga dapat dilihat pada gambar grafik di bawah ini:

Gambar 4.3 Grafik Linieritas



Pada grafik linier diatas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas menghasilkan $R\text{-Square} = 0,335$. Dapat dilihat bahwa variabel interaksi sosial membentuk kurva linier terhadap motivasi kerja. Hal ini diunjukkan semakin tinggi tingkat interaksi sosial maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat interaksi sosial maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja pada mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang di uji berbeda atau tidak, variansinya homogen atau heterogen. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui homogenitas suatu data yaitu apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama atau sebaliknya. Hasil uji homogenitas dapat dilihat tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas

Varibel	Sig	Status
Interaksi Sosial dan Motivasi kerja	0,341	Homogen

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi interaksi sosial dan motivasi kerja $0,341 > 0,05$, yang artinya

jumlah interaksi sosial dan motivasi kerja memiliki varian yang sama.

c. Bagaimana pengaruh Interaksi Sosial terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Interaksi Sosial terhadap Motivasi Kerja dapat dihiung melalui uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada (H_a) atau tidak ada (H_0) pengaruh antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time*. Ringkasan hasil analisis regresi dalam rangka menguji hipotesis serta mengetahui ada tidaknya pengaruh Interaksi Sosial terhadap motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

F	Sig	R ²	Keterangan	Kesimpulan
20,218	0,000	0,296	Sig<0,050	Ada pengaruh signifikan

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier sederhana diatas, diperoleh $F = 20,218$, $p(\text{sig}) = 0,000$ sedangkan $R^2 = 0,296$. Taraf signifikansi pada penelitian ini adalah 0,050. $0,000 < 0,050$ untuk taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja, dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,296 atau 29,6%, sedangkan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji regresi per aspek untuk mengetahui aspek-aspek interaksi sosial yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana per aspek

Aspek	F	Sig	R ²
Motif / Tujuan yang sama	6,721	0,013	0,123
Suasana emosional yang sama	4,365	0,042	0,083
Ada aksi / interaksi	13,245	0,001	0,216
Segitiga interaksi sosial	6,953	0,011	0,127
Sistem Eksternal	16,518	0,000	0,256
Sistem Internal	6,423	0,15	0,118

Dari hasil penghitungan uji regresi per aspek, diketahui penjelasan dari beberapa aspek yaitu

- a. Motif/tujuan yang sama, mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,013 < 0,050$ yang menandakan terdapat suatu pengaruh. Dan terdapat sumbangan pengaruh sebanyak 0,123 atau 12,3%
- b. Suasana emosional yang sama, mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,042 < 0,050$ yang menandakan terdapat suatu pengaruh. Dan terdapat sumbangan pengaruh sebanyak 0,083 atau 8,3%
- c. Ada aksi/interaksi, mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ yang menandakan terdapat pengaruh positif dan terdapat sumbangan pengaruh sebanyak 0,216 atau 21,6%
- d. Segitiga Interaksi Sosial, mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,011 < 0,050$ yang menandakan terdapat pengaruh positif dan terdapat sumbangan pengaruh sebanyak 0,127 atau 12,7%

- e. Sistem Eksternal, mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang menandakan terdapat pengaruh positif dan terdapat sumbangan pengaruh sebanyak 0,256 atau 25,6%
- f. Sistem Internal, mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,015 < 0,050$ yang menandakan terdapat pengaruh positif dan terdapat sumbangan pengaruh sebanyak 0,118 atau 11,8%

Dari penjabaran diatas, dapat diketahui bahwa aspek yang paling mempengaruhi motivasi kerja adalah aspek eksternal dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$. Serta mempunyai sumbangan pengaruh sebanyak 0,256 atau 25,6%.

C. Pembahasan

1. Tingkat Interaksi Sosial Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *Part Time*

Setelah peneliti melakukan kategorisasi Interaksi Sosial dengan sampel 50 mahasiswa, diperoleh hasil skor prosentase frekuensi interaksi sosial mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim pada kategorisasi tinggi yaitu sebesar 20% dengan responden sebanyak 10 mahasiswa, pada kategorisasi sedang yaitu sebesar 62% dengan responden sebanyak 31 mahasiswa, sedangkan pada kategorisasi rendah yaitu sebesar 18% dengan responden sebanyak 9 mahasiswa.

Dari hasil penjelasan diatas maka diketahui bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang

bekerja *part time* memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang dengan responden sebanyak 31 mahasiswa, serta prosentase sebesar 62%. Dengan tingkat interaksi sosial yang rendah, mahasiswa dikatakan telah mampu menjalin suatu interaksi sosial yang baik terutama dengan lingkungan sekitarnya. Hal ini pun merupakan keuntungan yang besar bagi manusia khususnya mahasiswa, yang mana akan membuat kemajuan-kemajuan dalam hidup bermasyarakat (Ahmadi,2007:48).

Hasil penelitian yang telah dilakukan mempunyai hasil kesimpulan yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2016), menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi sosial masing-masing individu dalam pekerjaan tersebut.

Dalam kehidupan manusia, terutama dalam kehidupan bermasyarakat khususnya bagi mahasiswa, interaksi sosial merupakan suatu hal yang tidak dapat dielakkan. Sebagai makhluk sosial, manusia secara alami akan mengadakan hubungan atau interaksi dengan orang lain. Manusia selalu membutuhkan orang lain untuk memperoleh informasi atau bahkan meminta bantuan.

Dalam hal pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim sangat dipastikan terjadi banyak interaksi antar individu untuk mencapai suatu pekerjaan yang maksimal. Santoso (2010:158) berpendapat bahwa Manusia sebagai makhluk sosial berarti manusia dituntut untuk saling mengadakan hubungan dengan individu lain dalam kehidupannya, sejak ia membentuk pribadinya, sampai ia meninggal dunia, di mana pun individu itu berada.

Hal inilah yang menyebabkan tidak mungkin terjadi bahwa manusia sebagai makhluk sosial dapat hidup sendirian di tengah-tengah pergaulan manusia.

Dalam hal ini, mahasiswa yang bekerja *part time* membutuhkan interaksi serta komunikasi yang baik kepada rekan kerja yang lain maupun konsumen. Pada awalnya, mahasiswa yang bekerja *part time* tidak dapat secara langsung membentuk suatu interaksi sosial dengan beberapa rekan kerja lain. Namun membutuhkan beberapa tahapan.

DeVito (dalam Walgito,2006) menegaskan bahwa seseorang berinteraksi melalui beberapa tahapan, yaitu Tahapan pertama adalah tahapan kontak dimana seseorang mengadakan kontak perseptual dengan orang lain, dapat melalui penglihatan, pendengaran, atau pembauan. Dalam hal ini mahasiswa yang bekerja *part time* tersebut dalam lingkungan kerjanya memunculkan suatu identitas dirinya, bisa dengan melalui suaranya atau dengan wangi parfum yang dipakai sehingga memunculkan suatu persepsi yang baik tentang penglihatan luar terhadap mahasiswa tersebut. Setelah itu pada tahapan kedua adalah tahapan keterlibatan yang mana disini mahasiswa menanyakan tentang hal-hal spesifik mengenai tempat tinggal, dan daerah asal. Sehingga disini dapat dijadikan suatu tahap untuk meningkatkan ke hubungan yang lebih intens. Lalu tahapan terakhir adalah tahapan keintiman yang mana disini mahasiswa telah menjalin suatu hubungan interaksi yang lebih intens dan masuk ke suatu keintiman. Dari siii timbulla suatu komitmen interpersonal yang akan mampu menumbuhkan suatu kerja sama dan relasi yang baik antar rekan kerja.

Dalam menjalin suatu interaksi sosial terlebih dalam hal pekerjaan atau dalam lingkungan dunia kerja, beberapa individu yang terlibat di dalamnya memiliki keterkaitan dan hubungan yang erat. Hubert Bonner (dalam Santoso,2010:162) berpendapat bahwa dalam proses hubungan antara dua orang individu atau lebih diharapkan ada pengaruh satu sama lain dan yang terarah

2. Tingkat Motivasi Kerja pada Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang yang bekerja *Part Time*

Setelah peneliti melakukan kategorisasi Interaksi Sosial dengan sampel 50 mahasiswa, diperoleh hasil skor prosentase frekuensi interaksi sosial mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim pada kategorisasi tinggi yaitu sebesar 20% dengan responden sebanyak 10 mahasiswa, pada kategorisasi sedang yaitu sebesar 66% dengan responden sebanyak 33 mahasiswa, sedangkan pada kategorisasi rendah yaitu sebesar 14% dengan responden sebanyak 7 mahasiswa.

Seperti penjelasan diatas, dapat diketahui mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* mempunyai tingkat motivasi kerja yang sedang, dengan prosentase 66% sebanyak 33 mahasiswa. Dengan hasil ini mahasiswa bisa dikatakan mempunyai motivasi kerja yang baik, namun bisa dikatakan juga buruk. Mahasiswa masih belum sepenuhnya mampu memotivasi dirinya dalam kerja paruh waktu yang dikerjakan.

Hasil penelitian diatas memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkey, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh human relations yang baik.

Bekerja paruh waktu atau *part time* mempunyai banyak manfaat bagi mahasiswa, sehingga apabila motivasi kerja mahasiswa yang bekerja *part time* tersebut menurun atau bahkan kurang, maka sedikit manfaat yang didapat dan bahkan tidak tercapainya suatu tujuan baik tujuan individual maupun pekerjaan itu sendiri.

Dalam proses berjalannya, mahasiswa terkadang menghadapi suatu titik kejenuhan dalam bekerja, disinilah motivasi berperan dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam kerja paruh waktu atau *part time* tersebut. Dalam hal ini, mahasiswa dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dikarenakan agar mampu mencapai suatu tujuan dalam pekerjaan.

Dalam hal ini senada dengan pengertian motivasi yang diungkapkan Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013:110) proses memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang bekerja *Part Time*

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja diperoleh hasil nilai p (signifikansi) = 0,000 yang mana menunjukkan $0,000 > 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu pengaruh yang positif antara variabel interaksi sosial terhadap motivasi kerja. Hasil penghitungan ini juga dapat menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tentang "Ada pengaruh antara interaksi sosial dengan motivasi kerja pada mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *Part Time*" diterima.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Astri.A dkk (2013) yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali)" yang hasilnya menunjukkan bahwa Interaksi Sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferreira *et al.* (2011) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara interaksi sosial dengan motivasi.

Berdasarkan hasil uji linieritas regresi sederhana data diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,296% atau 29,6% besar sumbangan efektif interaksi sosial dalam mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan 70,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi

diantaranya adalah upah kerja, lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Jaminan Pekerjaan.

Sedangkan dalam interaksi sosial sendiri terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penghitungan uji regresi linier sederhana per aspek pada tabel 4.13 diketahui aspek yang paling berpengaruh adalah aspek sistem eksternal dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang menandakan terdapat suatu pengaruh dan sumbangan pengaruh sebanyak 0.256 atau 25,6%.

Sistem eksternal merupakan suatu bentuk dalam interaksi sosial yang mana dapat membuat individu tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh luar. Hal ini berkaitan dengan hubungan yang berlangsung dengan orang lain seperti keinginan untuk hidup berkelompok dan berkumpul dengan orang-orang di lingkungan sekitar.

Dari hasil penghitungan , diketahui bahwa dari aspek-aspek interaksi sosial yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu aspek sistem eksternal. Aspek ini berkenaan dengan proses penyesuaian diri dengan lingkungan secara terus menerus bagi setiap anggota kelompok dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan mahasiswa yang bekerja *part time*.

Bekerja adalah suatu kegiatan yang cenderung dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Pekerjaan mampu mendefinisikan seseorang secara mendasar Blustein (dalam Wibowo, 2013). Dalam hal ini berkaitan dengan mahasiswa. Dalam perkembangannya mahasiswa tidak

hanya sekadar menempuh pendidikan formal di bangku perkuliahan, namun mereka juga memanfaatkan waktunya untuk bekerja. Pada hakikatnya, para mahasiswa yang bekerja *part time* memiliki tujuan awal untuk mengisi waktu luang dan mencari kesibukan diluar waktu perkuliahan. Namun seiring perjalanannya para mahasiswa tersebut memiliki banyak tujuan-tujuan yang lain selain hanya untuk mengisi waktu luang kuliah, salah satunya adalah mencari pengalaman dan berinteraksi dengan berbagai macam orang-orang yang belum dikenal.

Kuliah sambil bekerja banyak bermanfaat bagi perkembangan pribadi masing-masing individu. Manfaatnya antara lain adalah dapat melatih mental, kemampuan interaksi sosial, dan kedewasaan berpikir. Dalam suasana tempat kerja pun, proses interaksi sosial sangat berperan sangat aktif. Jikalau proses interaksi tidak dapat berjalan dengan baik, maka tujuan dari tempat kerja tersebut tidak akan tercapai.

Pada penerapannya, mahasiswa yang bekerja paruh waktu atau *part time* awalnya ragu untuk menjalani pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain atau bahkan membutuhkan suatu bentuk kerja sama. Dalam menjalin interaksi dalam suatu lingkup pekerjaan dibutuhkan suatu proses. Disitulah dibutuhkan suatu dorongan yang kuat untuk menjalin suatu interaksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, tentu juga memiliki keuntungan yang bermanfaat bagi diri sendiri dikarenakan pekerjaan tersebut berkontribusi terhadap pendidikan yang ditempuh. Mahasiswa yang memiliki suatu interaksi yang baik dengan orang lain khususnya rekan kerja,

mampu meningkatkan etos kerja dan motivasi kerja di pekerjaan yang dijalani. Hal ini seperti yang diungkapkan Wibowo (2013) dalam pendorong motivasi bahwa Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan. Mereka cenderung melingkupi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan. Mereka mendapatkan kepuasan diri berada di sekitar temannya dan menginginkan kebebasan kerja. Dalam memotivasi suatu pekerjaan memang sangat membutuhkan beberapa dorongan-dorongan, salah satunya adalah dorongan untuk terikat dengan orang lain. Dorongan ini membentuk suatu hubungan sosial dan mengembangkan komitmen saling memerhatikan dengan orang lain.

Oleh karena itu, berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat interaksi sosial dan motivasi kerja yang sedang pada Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* serta terdapat suatu pengaruh yang positif antara interaksi sosial dengan motivasi kerja pada mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Interaksi Sosial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 50 mahasiswa yang bekerja paruh waktu atau *part time*, dapat diketahui bahwa tingkat interaksi sosial mahasiswa mempunyai 3 kategori, tinggi, sedang, dan rendah. Kategori sedang mendominasi tingkat keterbukaan diri mahasiswa dengan prosentasi sebesar 62%, kemudian kategori tinggi dengan prosentase sebesar 20%, dan yang terakhir kategori rendah dengan prosentasi sebesar 18%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang.

2. Tingkat Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 50 mahasiswa yang bekerja paruh waktu atau *part time*, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja mempunyai 3 kategori, tinggi, sedang, dan rendah. Kategori sedang mendominasi tingkat motivasi kerja mahasiswa dengan prosentasi sebesar 66%, kemudian kategori rendah dengan prosentase sebesar 14%, dan yang terakhir kategori tinggi dengan prosentasi sebesar 20%. Sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* berada pada tingkat sedang.

3. Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil nilai signifikansi p (signifikansi) = 0,000 dan terdapat sumbangan pengaruh sebesar 29,6% ditunjukkan dari hasil R^2 (R Square)=0,296. Dengan kesimpulan $0,000 > 0,005$ yang menunjukkan bahwa terdapat suatu pengaruh yang positif antara variabel interaksi sosial terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak serta diketahui terdapat suatu pengaruh antara interaksi sosial terhadap motivasi kerja pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja *part time* dengan sumbangan pengaruh sebesar 29,6% dan 70,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Dengan hasil yang ditemukan dari penelitian, diharapkan dapat memberikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menambah wawasan tentang interaksi sosial dan motivasi mahasiswa. Krena mahasiswa yang memilikitingkat interaksi sosial yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja yang di suatu pekerjaan. Disisi lain, interaksi sosial juga

memberikan berbagai dampak yang positif demi motivasi kerja para mahasiswa agar dapat mencapai suatu tujuan dari pekerjaan tersebut.

2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dan meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang belum dibahas dalam penelitian ini, adapun faktor-faktor yang sekiranya dapat dibuat sebagai kajian dalam penelitian selanjutnya adalah upah kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan.
3. Selain itu, bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode eksperimen dikarenakan agar dapat mengetahui seberapa besar perbedaan interaksi yang dimiliki subyek baik yang memiliki motivasi yang tinggi dan memiliki motivasi yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2007. *Psikologi Sosial*. Semarang. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Aslam. A., Riani, A. L., W, Gunawan. P. 2013. Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial, Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali). *Prosiding Seminar Nasional Perkembangan Terkini Sains Farmasi dan Klinik III 2013*. ISSN 2239-2592
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Chaplin, J.P. 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. 2009. *Psikologi Sosial*. Malang. UMM Press
- Ferreira, Marissa.R., Proença, Teresa., Proença, João. F. 2011. An Empirical Analysis About Motivations Among Hospital Volunteers. *Faculdade De Economia, Universidade Do Porto*. N.418 June 2011

- Gardjito, A.H., Mussadieq, M.A, Nurjahjono.G.E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. Vol. 13 no 1 Agustus 2014
- Gerungan, W. A. 2004. *Psikologi Sosial*. Refika Aditama, IKAPI. Bandung.
- Gibson, J. L. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta. Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. dan Sudita, I. Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. BPFE.
- Leavitt, H. J. 1978. *Psikologi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Lengkey, L., Himpong, M.D., Mewengkang, N.N. 2015. Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara. *E-journal "Acta Diurna"* Vol. IV. No. 3
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- McKenna, E. dan N. Beech. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky. W. 1995. *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. 4th edition. Boston. Houghton Mifflin Company.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).

Nisfiannoor, Muhammad.2009. *Pendekatan Statistika Moderen untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.

Robbins & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Santoso, Slamet. 2010. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Surabaya. Refika Aditama.

Soekanto, Soejono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Shortell, S.M. & Kaluzny,A.D. 1994. *Health Care Management. Organization Design and Behavior*. Third Edition. Canada. Delmar Publisher.

Sarjono,Haryadi & Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Steers, R.M & Porter, R.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York. McGraw Hill.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Walgito, Bimo. 2006. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta. Penerbit Andi.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA INTERAKSI SOSIAL

Nama :

Jenis Kelamin :

Jurusan :

Petunjuk Pengisian sakala

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan diri Anda. Mohon untuk menjawab semua pernyataan dengan lengkap dan jangan sampai ada yang terlewatkan. Skala ini tidak ada hubungannya dengan nilai akademik Anda, oleh karena itu jawablah pernyataan-pernyataan dalam skala ini dengan sungguh-sungguh dan sejujur-jujurnya. Jawablah pernyataan-pernyataan pada skala ini dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu ingin mencontoh kesuksesan teman dalam bekerja				
2.	Saya memaklumi bila ada rekan kerja saya yang mempunyai sifat keras dalam bekerja				
3.	Saya lebih suka bekerja sendiri daripada dengan rekan kerja saya				
4.	Saya suka menolong teman yang sedang dalam kesusahan				
5.	Saya ikut merasakan apa yang teman-teman saya sedang rasakan				
6.	Saya tidak mudah terpengaruh dengan teman walaupun banyak yang mengikuti				
7.	Saya akan menolak pendapat teman yang menurut saya salah				
8.	Saya enggan meminta bantuan kepada rekan kerja saya yang tidak lebih baik dari saya				
9.	Saya berpura-pura tidak mengetahui apabila				

	teman saya sedang dalam kesusahan		
10.	Walaupun teman saya bercerita tentang kesedihannya, namun saya merasa biasa saja		
11.	Saya senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya karena memiliki tujuan yang sama dalam bekerja		
12.	Saya cenderung bersikap terbuka dengan siapa saja termasuk kepada rekan kerja saya		
13.	Saya malas bekerja sama dengan rekan kerja saya yang tak sejalan dengan saya		
14.	Bagi saya, pekerjaan bukanlah merupakan suatu kompetisi, sehingga saya tidak terlalu peduli bila ada rekan kerja saya yang bekerja lebih baik dari saya		
15.	Setiap ada teman yang merasakan kesusahan maupun kesenangan, saya larut di dalamnya		
16.	Saya cenderung menjadi pengikut dalam teamwork di pekerjaan saya		
17.	Teman-teman saya tidak memberikan arahan mengenai pekerjaan saya bila saya membutuhkannya		
18.	Saya beberapa kali melanggar tata tertib dalam pekerjaan saya		
19.	Selama bekerja, saya dan rekan kerja saya tidak pernah berkumpul dalam tempat dan situasi tertentu		
20.	Saya cenderung tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya		
21.	Saya selalu meminta bantuan kepada rekan-rekan kerja di sekitar saya ketika mengalami kesulitan dalam bekerja		
22.	Saya memiliki keinginan untuk membandingkan keunggulan kinerja saya dan rekan kerja saya di tempat kerja		
23.	Saya merasa pantas menjadi ketua dalam suatu tim di pekerjaan saya		
24.	Saya selalu mendapat arahan dan petunjuk tentang permasalahan pekerjaan dari teman-teman saya		
25.	Dalam lingkungan kerja saya, saya selalu mentaati tata tertib dan norma-norma yang ada		
26.	Ketika saya selesai bekerja, saya dan teman-teman kerja saya selalu menyempatkan waktu		

	untuk berkumpul bersama di suatu tempat		
27.	Saya mudah akrab dengan lingkungan kerja saya, baik itu pimpinan, staff maupun rekan-rekan kerja saya yang lain		
28.	Saya lebih suka bekerja secara tim daripada sendiri		
29.	Ketika bekerja secara tim, saya sangat tidak menyukai bila ada rekan kerja tim saya malas dalam bekerja		
30.	Teman-teman saya selalu myakinkan saya bahwa saya bisa melakukan tugas di tempat kerja dengan baik		
31.	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya		
32.	Saya lebih senang terfokus dengan apa yang saya kerjakan daripada harus ikut bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya yang lain		



LAMPIRAN 2

SKALA MOTIVASI KERJA

Nama :

Jenis Kelamin :

Jurusan :

Petunjuk Pengisian skala

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan diri Anda. Mohon untuk menjawab semua pernyataan dengan lengkap dan jangan sampai ada yang terlewatkan. Skala ini tidak ada hubungannya dengan nilai akademik Anda, oleh karena itu jawablah pernyataan-pernyataan dalam skala ini dengan sungguh-sungguh dan sejujur-jujurnya. Jawablah pernyataan-pernyataan pada skala ini dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan				
2	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan saya sekarang				
3	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja				
4	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih				
5	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju				
6	Upah yang saya peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
7	Saya merasa gelisah dan tidak nyaman bekerja di tempat kerja saya sekarang				

- 8 Saya tidak mendapatkan teman kerja yang baik
- 9 Saya tidak mendapat tanggapan yang baik,
meskipun saya telah bekerja sebaik-baiknya
- 10 Kuliah saya berantakan dikarenakan pekerjaan
paruh waktu yang saya jalani
- 11 Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi
kebutuhan saya
- 12 Saya merasa nyaman berada di kondisi
lingkungan kerja saya sekarang
- 13 Saya mampu bekerja sama dengan teman kerja
saya dengan sangat baik
- 14 Teman-teman kerja saya menghargai apa yang
telah saya lakukan di tempat kerja
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk
mengembangkan keterampilan dan kemampuan
saya dalam pekerjaan ini
- 15 Gaji yang saya peroleh dalam pekerjaan tidak
cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-
hari
- 16 Saya merasa tidak aman bekerja dengan teman-
teman kerja saya saat ini
- 17 Saya tidak bisa bekerja sama dengan baik
- 18 Pendapat saya tidak pernah dihargai oleh atasan
- 19 Saya merasa tertekan dengan pekerjaan saya
saat ini
- 20 Tempat kerja saya menyediakan sarana dan
prasarana yang saya butuhkan
Saya merasa pekerjaan saya adalah penyelamat
kebutuhan hidup saya ketika saya sedang tidak
mempunyai uang
- 21 Teman-teman saya selalu mendorong saya agar
selalu bekerja lebih giat
- 22 Saya berusaha semampu saya untuk mendapat
prestasi dan hasil yang terbaik dalam pekerjaan
- 23 Banyak hal yang mampu saya ambil dalam
pekerjaan saya saat ini
- 24 Saya sering merasa malas dalam bekerja
- 25 Saya menghindar dari teman-teman kerja saya
karena saya merasa keberadaan mereka
mengancam pekerjaan saya

- 28 Saya lebih memilih untuk menyendiri dan tidak mendekati diri pada teman-teman kerja saya
- 29 Saya merasa tidak diakui di lingkungan saya bekerja
- 30 Saya merasa tidak perlu berkontribusi besar dalam tempat kerja saya



LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN SUBJEK PADA SKALA INTERAKSI SOSIAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Jumlah	Kategori	
1	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	108	TINGGI	
2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	1	3	4	3	89	SEDANG	
3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	92	SEDANG	
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	4	2	3	2	1	3	4	1	81	RENDAH	
5	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	107	TINGGI	
6	3	4	1	4	3	2	2	1	4	3	4	1	3	1	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	89	SEDANG
7	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	108	TINGGI
8	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	95	SEDANG	
9	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	90	SEDANG	
10	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	95	SEDANG
11	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	94	SEDANG	
12	4	4	3	3	3	3	2	4	4	1	4	1	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	4	4	2	95	SEDANG	
13	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	84	RENDAH	
14	2	3	2	4	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	2	83	RENDAH
15	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	88	SEDANG
16	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	95	SEDANG
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	1	2	4	2	2	3	3	81	RENDAH
18	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	111	TINGGI	
19	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	111	TINGGI
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	SEDANG	
21	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	96	SEDANG	

22	1	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	1	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	95	SEDANG		
23	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	92	SEDANG		
24	4	3	2	4	3	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	84	RENDAH		
25	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	99	SEDANG	
26	1	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	1	1	4	4	2	89	SEDANG
27	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	94	SEDANG	
28	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	83	RENDAH	
29	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	83	RENDAH	
30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	85	RENDAH	
31	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	88	SEDANG	
32	4	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	2	107	TINGGI	
33	2	4	1	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	1	94	SEDANG	
34	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	88	SEDANG	
35	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	90	SEDANG	
36	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	2	96	SEDANG	
37	3	4	2	3	3	2	1	2	3	4	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	4	2	79	RENDAH	
38	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	94	SEDANG	
39	4	3	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	4	1	3	3	4	4	1	3	2	4	3	3	2	3	4	3	93	SEDANG	
40	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	106	TINGGI	
41	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	101	SEDANG	
42	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	92	SEDANG		
43	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	1	3	2	4	3	4	2	1	3	3	4	3	3	2	2	4	3	92	SEDANG		
44	3	3	1	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	1	3	1	2	2	89	SEDANG		
45	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	102	TINGGI	
46	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	109	TINGGI	

LAMPIRAN 4

TABULASI JAWABAN SUBJEK PADA SKALA MOTIVASI KERJA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah	Kategorisasi	
1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	106	TINGGI	
2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92	SEDANG	
3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	91	SEDANG	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	107	TINGGI	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	115	TINGGI
6	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	4	3	2	76	RENDAH	
7	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	83	SEDANG	
8	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	94	SEDANG	
9	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	SEDANG	
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	108	TINGGI	
11	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	92	SEDANG
12	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	96	SEDANG
13	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	94	SEDANG
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89	SEDANG
15	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	93	SEDANG	
16	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	2	3	3	82	RENDAH	
17	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	2	3	4	2	3	3	4	4	72	RENDAH	
18	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	102	SEDANG	
19	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	102	SEDANG	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	87	SEDANG	
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	96	SEDANG		

LAMPIRAN 5

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA INTERAKSI SOSIAL

```

RELIABILITY
/VARIABLES=F1 F2 UF3 F4 F5 UF6 UF7 UF8 UF9 UF10 F11 F12 UF13 UF14 UF15 UF16 UF17 UF18 UF19 UF20 F21 F22
F23 F24 F25 F26 F27 F28 UF
29 F30 F31 UF32
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.806	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F1	3.38	.830	50
F2	3.20	.495	50
UF3	2.78	.840	50
F4	3.52	.505	50
F5	3.08	.566	50
UF6	2.36	.722	50
UF7	2.70	.909	50
UF8	2.80	.728	50
UF9	3.38	.567	50
UF10	3.10	.707	50
F11	3.36	.598	50
F12	2.86	.808	50
UF13	2.36	.749	50
UF14	2.96	.781	50
UF15	2.72	.607	50
UF16	2.48	.863	50

UF17	3.20	.535	50
UF18	2.80	.639	50
UF19	2.90	.707	50
UF20	3.16	.618	50
F21	3.16	.650	50
F22	2.52	.863	50
F23	2.62	.780	50
F24	2.94	.550	50
F25	3.16	.650	50
F26	2.80	.756	50
F27	3.06	.620	50
F28	2.84	.792	50
UF29	2.30	.974	50
F30	3.14	.606	50
F31	3.60	.535	50
UF32	2.62	.697	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.933	2.300	3.600	1.300	1.565	.116	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	90.48	64.622	.345	.	.789
F2	90.66	70.474	-.096	.	.803
UF3	91.08	64.769	.329	.	.790
F4	90.34	67.413	.272	.	.793
F5	90.78	66.175	.372	.	.789
UF6	91.50	68.337	.089	.	.800
UF7	91.16	63.280	.402	.	.786
UF8	91.06	63.731	.486	.	.783
UF9	90.48	66.826	.299	.	.792
UF10	90.76	68.798	.053	.	.801
F11	90.50	66.051	.361	.	.789
F12	91.00	62.816	.503	.	.782
UF13	91.50	64.990	.361	.	.789
UF14	90.90	66.418	.227	.	.795
UF15	91.14	66.735	.284	.	.792
UF16	91.38	68.649	.037	.	.804
UF17	90.66	66.882	.315	.	.791
UF18	91.06	66.507	.288	.	.792
UF19	90.96	64.080	.472	.	.784
UF20	90.70	65.684	.385	.	.788
F21	90.70	66.867	.247	.	.793
F22	91.34	69.413	-.017	.	.807
F23	91.24	66.594	.214	.	.795

F24	90.92	64.157	.620	.781
F25	90.70	65.520	.378	.788
F26	91.06	63.772	.462	.784
F27	90.80	65.755	.376	.789
F28	91.02	66.387	.225	.795
UF29	91.56	63.802	.332	.790
F30	90.72	64.859	.480	.785
F31	90.26	67.013	.299	.792
UF32	91.24	66.145	.290	.792

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.86	69.919	8.362	32

Putaran 2

```

RELIABILITY
/VARIABLES=F1 UF3 F4 F5 UF7 UF8 UF9 F11 F12 UF13 UF15 UF17 UF18 UF19 UF
20 F24 F25 F26 F27 UF29 F30 F31 UF32
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
    
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.835	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

F1	3.38	.830	50
UF3	2.78	.840	50
F4	3.52	.505	50
F5	3.08	.566	50
UF7	2.70	.909	50
UF8	2.80	.728	50
UF9	3.38	.567	50
F11	3.36	.598	50
F12	2.86	.808	50
UF13	2.36	.749	50
UF15	2.72	.607	50
UF17	3.20	.535	50
UF18	2.80	.639	50
UF19	2.90	.707	50
UF20	3.16	.618	50
F24	2.94	.550	50
F25	3.16	.650	50
F26	2.80	.756	50
F27	3.06	.620	50
UF29	2.30	.974	50
F30	3.14	.606	50
F31	3.60	.535	50
UF32	2.62	.697	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.983	2.300	3.600	1.300	1.565	.117	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	65.24	48.145	.338	.	.825
UF3	65.84	48.015	.344	.	.824
F4	65.10	50.296	.304	.	.825
F5	65.54	49.396	.379	.	.822
UF7	65.92	46.483	.437	.	.820
UF8	65.82	47.661	.451	.	.819
UF9	65.24	49.451	.370	.	.823
F11	65.26	49.707	.316	.	.825
F12	65.76	46.064	.548	.	.814
UF13	66.26	48.360	.365	.	.823
UF15	65.90	49.724	.308	.	.825
UF17	65.42	50.044	.317	.	.825
UF18	65.82	49.538	.310	.	.825
UF19	65.72	47.512	.484	.	.818
UF20	65.46	49.396	.340	.	.824
F24	65.68	47.773	.612	.	.814

F25	65.46	48.580	.411	.821
F26	65.82	46.640	.534	.815
F27	65.56	48.415	.456	.819
UF29	66.32	48.263	.260	.831
F30	65.48	48.418	.467	.819
F31	65.02	50.224	.293	.825
UF32	66.00	50.163	.211	.829

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.62	52.730	7.262	23

Putaran 3

RELIABILITY

```

/VARIABLES=F1 UF3 F4 F5 UF7 UF8 UF9 F11 F12 UF13 UF15 UF17 UF18 UF19 UF
20 F24 F25 F26 F27 UF29 F30 F31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
    
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.837	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F1	3.38	.830	50
UF3	2.78	.840	50
F4	3.52	.505	50
F5	3.08	.566	50

UF7	2.70	.909	50
UF8	2.80	.728	50
UF9	3.38	.567	50
F11	3.36	.598	50
F12	2.86	.808	50
UF13	2.36	.749	50
UF15	2.72	.607	50
UF17	3.20	.535	50
UF18	2.80	.639	50
UF19	2.90	.707	50
UF20	3.16	.618	50
F24	2.94	.550	50
F25	3.16	.650	50
F26	2.80	.756	50
F27	3.06	.620	50
UF29	2.30	.974	50
F30	3.14	.606	50
F31	3.60	.535	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.000	2.300	3.600	1.300	1.565	.116	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	62.62	45.791	.328		.826
UF3	63.22	45.808	.321		.827
F4	62.48	47.806	.301		.826
F5	62.92	46.769	.397		.823
UF7	63.30	44.010	.442		.820
UF8	63.20	45.265	.446		.820
UF9	62.62	46.934	.374		.823
F11	62.64	47.092	.331		.825
F12	63.14	43.796	.534		.815
UF13	63.64	46.031	.351		.824
UF15	63.28	47.144	.318		.825
UF17	62.80	47.388	.338		.825
UF18	63.20	46.939	.322		.825
UF19	63.10	45.031	.488		.818
UF20	62.84	46.749	.359		.824
F24	63.06	45.282	.619		.815
F25	62.84	46.015	.422		.821
F26	63.20	44.327	.523		.816
F27	62.94	45.935	.458		.820
UF29	63.70	46.133	.233		.834
F30	62.86	45.837	.482		.819

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
F31	62.40	47.633	.304
			.826

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.00	50.163	7.083	22

Putaran 4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=F1 UF3 F4 F5 UF7 UF8 UF9 F11 F12 UF13 UF15 UF17 UF18 UF19 UF
20 F24 F25 F26 F27 F30 F31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.839	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F1	3.38	.830	50
UF3	2.78	.840	50
F4	3.52	.505	50
F5	3.08	.566	50
UF7	2.70	.909	50
UF8	2.80	.728	50
UF9	3.38	.567	50
F11	3.36	.598	50

F12	2.86	.808	50
UF13	2.36	.749	50
UF15	2.72	.607	50
UF17	3.20	.535	50
UF18	2.80	.639	50
UF19	2.90	.707	50
UF20	3.16	.618	50
F24	2.94	.550	50
F25	3.16	.650	50
F26	2.80	.756	50
F27	3.06	.620	50
F30	3.14	.606	50
F31	3.60	.535	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.033	2.360	3.600	1.240	1.525	.096	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	60.32	41.936	.326	.431	.831
UF3	60.92	42.442	.273	.621	.835
F4	60.18	43.579	.345	.567	.829
F5	60.62	42.771	.411	.629	.827
UF7	61.00	40.245	.439	.535	.826
UF8	60.90	41.806	.403	.662	.827
UF9	60.32	42.957	.384	.606	.828
F11	60.34	42.882	.369	.505	.828
F12	60.84	40.260	.509	.564	.821
UF13	61.34	42.188	.347	.410	.830
UF15	60.98	43.530	.279	.251	.832
UF17	60.50	43.316	.360	.382	.829
UF18	60.90	42.949	.331	.567	.830
UF19	60.80	41.224	.485	.593	.823
UF20	60.54	42.702	.377	.554	.828
F24	60.76	41.370	.630	.654	.819
F25	60.54	42.131	.424	.525	.826
F26	60.90	40.622	.513	.681	.821
F27	60.64	41.827	.489	.574	.823
F30	60.56	41.802	.505	.551	.823
F31	60.10	43.480	.336	.596	.830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.70	46.133	6.792	21

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

RELIABILITY

/VARIABLES=F1 F2 F3 F4 F5 UF6 UF7 UF8 UF9 UF10 F11 F12 F13 F14 F15 UF16 UF17 UF18 UF19 UF20 F21 F22 F23 F24 F25 UF26 UF27 UF28 UF29 UF30
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
 /SUMMARY=TOTAL MEANS.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.914	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F1	2.96	.727	50
F2	2.96	.638	50
F3	3.20	.670	50
F4	2.90	.707	50
F5	3.34	.626	50
UF6	2.94	.767	50
UF7	3.20	.571	50
UF8	3.18	.560	50
UF9	3.26	.565	50
UF10	3.22	.864	50
F11	2.70	.814	50
F12	3.10	.505	50
F13	3.16	.548	50
F14	3.14	.535	50
F15	3.44	.577	50
UF16	2.72	.809	50

UF17	3.18	.661	50
UF18	3.12	.558	50
UF19	2.96	.533	50
UF20	3.08	.724	50
F21	2.86	.606	50
F22	2.78	.840	50
F23	3.04	.755	50
F24	3.42	.538	50
F25	3.40	.535	50
UF26	2.52	.814	50
UF27	3.22	.507	50
UF28	3.10	.647	50
UF29	3.18	.596	50
UF30	3.32	.653	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.087	2.520	3.440	.920	1.365	.050	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	89.64	97.949	.531		.904
F2	89.64	97.541	.649		.902
F3	89.40	100.163	.411		.906
F4	89.70	98.663	.495		.905
F5	89.26	100.604	.408		.906
UF6	89.66	99.862	.370		.907
UF7	89.40	98.531	.640		.903
UF8	89.42	98.942	.616		.903
UF9	89.34	97.943	.703		.902
UF10	89.38	98.444	.404		.907
F11	89.90	97.765	.478		.905
F12	89.50	99.765	.605		.904
F13	89.44	99.435	.584		.904
F14	89.46	101.478	.404		.906
F15	89.16	99.402	.555		.904
UF16	89.88	98.475	.435		.906
UF17	89.42	95.922	.755		.901
UF18	89.48	100.581	.467		.906
UF19	89.64	98.888	.656		.903
UF20	89.52	94.867	.761		.900
F21	89.74	99.829	.489		.905
F22	89.82	98.355	.424		.907
F23	89.56	101.272	.282		.909
F24	89.18	101.293	.419		.906
F25	89.20	101.796	.375		.907

UF26	90.08	98.973	.400	.907
UF27	89.38	102.159	.362	.907
UF28	89.50	102.214	.267	.909
UF29	89.42	100.412	.449	.906
UF30	89.28	102.859	.214	.910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.60	106.122	10.302	30

Putaran 2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=F1 F2 F3 F4 F5 UF6 UF7 UF8 UF9 UF10 F11 F12 F13 F14 F15 UF16
UF17 UF18 UF19 UF20 F21 F22 F23 F24 F25 UF26 UF27 UF28 UF2
9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.915	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F1	2.96	.727	50
F2	2.96	.638	50
F3	3.20	.670	50
F4	2.90	.707	50
F5	3.34	.626	50
UF6	2.94	.767	50
UF7	3.20	.571	50
UF8	3.18	.560	50

UF9	3.26	.565	50
UF10	3.22	.864	50
F11	2.70	.814	50
F12	3.10	.505	50
F13	3.16	.548	50
F14	3.14	.535	50
F15	3.44	.577	50
UF16	2.72	.809	50
UF17	3.18	.661	50
UF18	3.12	.558	50
UF19	2.96	.533	50
UF20	3.08	.724	50
F21	2.86	.606	50
F22	2.78	.840	50
F23	3.04	.755	50
F24	3.42	.538	50
F25	3.40	.535	50
UF26	2.52	.814	50
UF27	3.22	.507	50
UF28	3.10	.647	50
UF29	3.18	.596	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.079	2.520	3.440	.920	1.365	.049	29

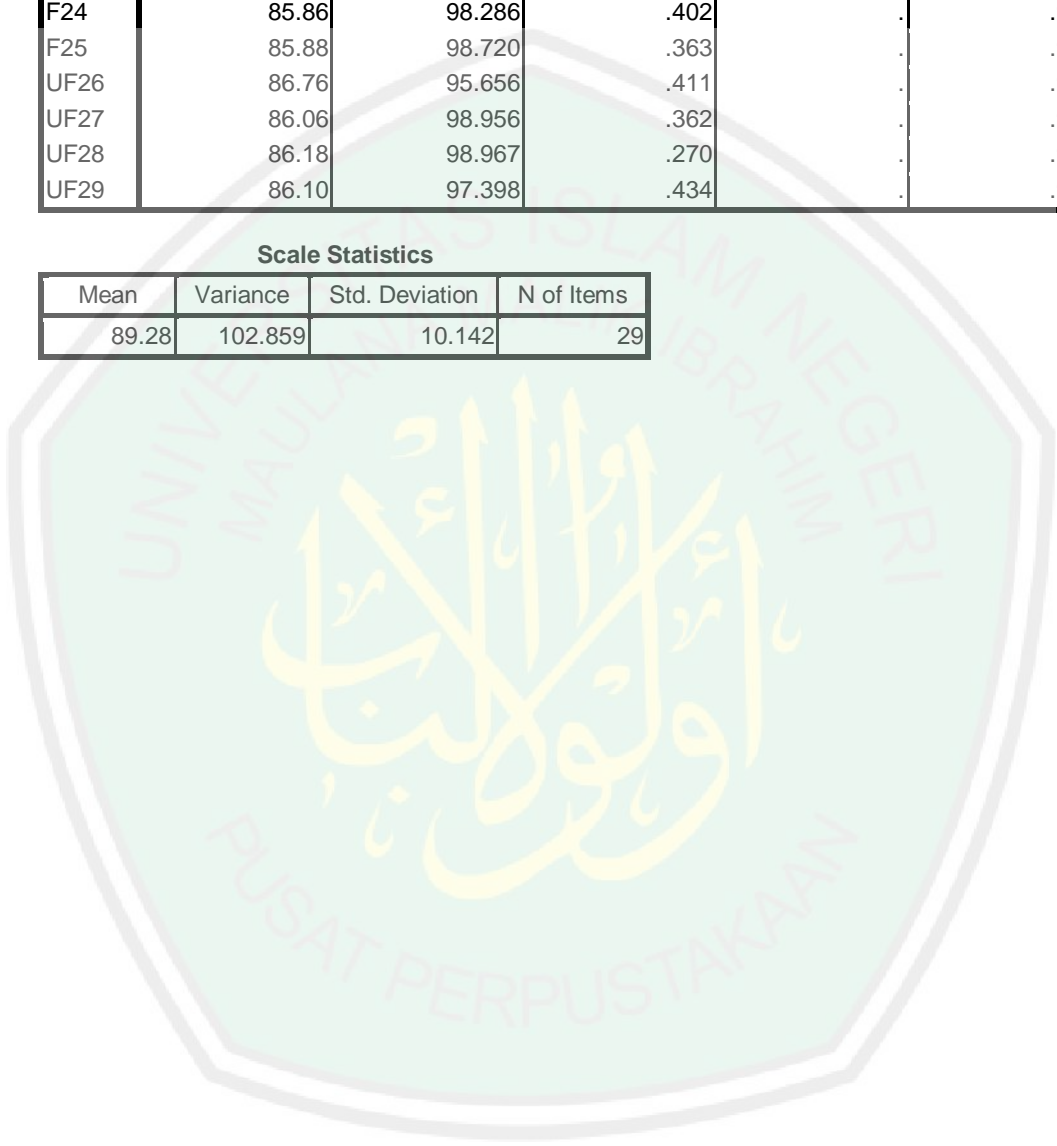
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	86.32	94.753	.535		.906
F2	86.32	94.181	.668		.904
F3	86.08	97.096	.402		.908
F4	86.38	95.506	.496		.906
F5	85.94	97.364	.413		.908
UF6	86.34	96.556	.379		.909
UF7	86.08	95.381	.641		.904
UF8	86.10	95.806	.614		.905
UF9	86.02	94.796	.704		.903
UF10	86.06	95.404	.397		.909
F11	86.58	94.493	.486		.907
F12	86.18	96.600	.605		.905
F13	86.12	96.189	.592		.905
F14	86.14	98.204	.412		.908
F15	85.84	96.423	.538		.906
UF16	86.56	95.149	.447		.908
UF17	86.10	92.867	.751		.902
UF18	86.16	97.484	.459		.907

UF19	86.32	95.814	.648	.904
UF20	86.20	91.878	.753	.902
F21	86.42	96.820	.475	.907
F22	86.50	94.949	.440	.908
F23	86.24	98.023	.285	.910
F24	85.86	98.286	.402	.908
F25	85.88	98.720	.363	.908
UF26	86.76	95.656	.411	.908
UF27	86.06	98.956	.362	.908
UF28	86.18	98.967	.270	.910
UF29	86.10	97.398	.434	.907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.28	102.859	10.142	29



LAMPIRAN 7
HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
/K-S (NORMAL) =IS MK

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		interaksi	motivasi
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	63.1800	89.2800
	Std. Deviation	6.62922	1.01419E1
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.112
	Positive	.152	.112
	Negative	-.084	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074	.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199	.561
a. Test distribution is Normal.			

LAMPIRAN 8
HASIL UJI LINIERITAS

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi * interaksi	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Report

motivasi			
interaksi	Mean	N	Std. Deviation
52	83.0000	1	.
53	75.3333	3	6.35085
55	86.0000	1	.
56	82.0000	1	.
57	89.6667	3	15.04438
59	86.6667	3	6.50641
60	87.2500	8	6.15862
61	83.2500	4	8.42120
62	85.6667	3	1.52753
63	89.6667	3	3.05505
64	91.0000	5	10.83974
65	93.0000	3	11.53256
66	77.0000	1	.
67	1.1200E2	1	.
70	80.0000	1	.
71	1.1400E2	1	.
72	1.0000E2	1	.
73	89.0000	1	.

74	98.0000	3	6.92820
78	1.0033E2	3	4.04145
Total	89.2800	50	10.14193

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * interaksi	Between Groups	(Combined)	3055.830	19	160.833	2.432	.014
		Linearity	1493.731	1	1493.731	22.584	.000
		Deviation from Linearity	1562.099	18	86.783	1.312	.249
	Within Groups		1984.250	30	66.142		
Total			5040.080	49			

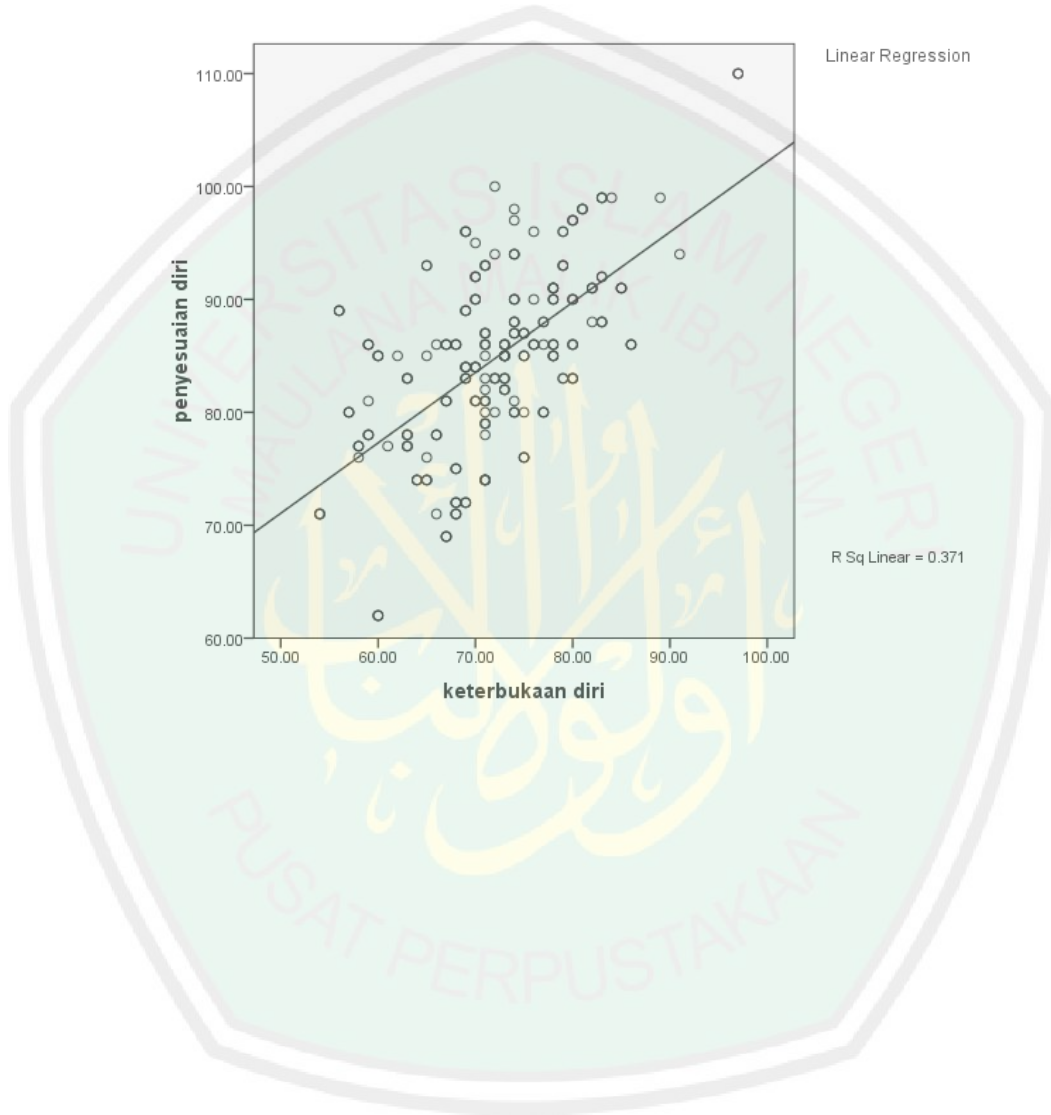
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi * interaksi	.544	.296	.779	.606

GRAFIK LINIERITAS

Interactive Graph

[DataSet2]



LAMPIRAN 9

HASIL UJI HOMOGENITAS

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
ONEWAY VAR00004 BY VAR00003
/STATISTICS HOMOGENEITY
```

```
/MISSING ANALYSIS.
```

Oneway

[DataSet1]

Test of Homogeneity of Variances

motivasi kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.182	10	30	.341

ANOVA

motivasi kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3055.830	19	160.833	2.432	.014
Within Groups	1984.250	30	66.142		
Total	5040.080	49			

LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT MK
  /METHOD=ENTER IS

  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	89.2800	10.14193	50
interaksi	63.1800	6.62922	50

Correlations

		motivasi	interaksi
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.544
	interaksi	.544	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.000
	interaksi	.000	.
N	motivasi	50	50
	interaksi	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	interaksi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.544 ^a	.296	.282	8.59548	1.495

a. Predictors: (Constant), interaksi

b. Dependent Variable: motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1493.731	1	1493.731	20.218	.000 ^a
	Residual	3546.349	48	73.882		
	Total	5040.080	49			

a. Predictors: (Constant), interaksi

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.659	11.766		3.116	.003
	interaksi	.833	.185	.544	4.496	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	79.9685	101.6231	89.2800	5.52126	50
Residual	-1.49630E1	19.86712	.00000	8.50732	50
Std. Predicted Value	-1.686	2.236	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.741	2.311	.000	.990	50

LAMPIRAN 11

UJI REGRESI PER ASPEK

A. Aspek Motif / Tujuan Yang Sama

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MK

/METHOD=ENTER MTS.
    
```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motif/Tujuan yg Sama ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.123	.105	9.74821

a. Predictors: (Constant), Motif/Tujuan yg Sama

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.675	1	638.675	6.721	.013 ^a

Residual	4561.325	48	95.028	
Total	5200.000	49		

a. Predictors: (Constant), Motif/Tujuan yg Sama

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.440	10.949		5.885	.000
	Motif/Tujuan yg Sama	2.358	.910	.350	2.592	.013

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

B. Aspek Suasana Emosional Yang Sama

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MK
/METHOD=ENTER SES.
    
```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Suasana emosional yg sama ^a		. Enter
---	--	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.083	.064	9.96507

a. Predictors: (Constant), Suasana emosional yg sama

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.469	1	433.469	4.365	.042 ^a
	Residual	4766.531	48	99.303		
	Total	5200.000	49			

a. Predictors: (Constant), Suasana emosional yg sama

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.681	5.876		13.729	.000
	Suasana emosional yg sama	2.144	1.026	.289	2.089	.042

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

C. Aspek Ada Aksi/Interaksi

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MK

/METHOD=ENTER AAI.

```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ada Aksi/Interaksi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.200	9.21440

a. Predictors: (Constant), Ada Aksi/Interaksi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1124.556	1	1124.556	13.245	.001 ^a
	Residual	4075.444	48	84.905		
	Total	5200.000	49			

a. Predictors: (Constant), Ada Aksi/Interaksi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.933	11.796		4.233	.000
	Ada Aksi/Interaksi	2.422	.665	.465	3.639	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

D. Aspek Adanya Segitiga Interaksi Sosial

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MK
/METHOD=ENTER SIS.
```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Segitiga Interaksi Sosial ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.108	9.72762

a. Predictors: (Constant), Segitiga Interaksi Sosial

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.922	1	657.922	6.953	.011 ^a
	Residual	4542.078	48	94.627		
	Total	5200.000	49			

a. Predictors: (Constant), Segitiga Interaksi Sosial

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.133	10.507		6.199	.000
	Segitiga Interaksi Sosial	1.597	.606	.356	2.637	.011

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

E. Sistem Eksternal

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MK
/METHOD=ENTER SE.
```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Eksternal ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Eksternal ^a		Enter

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.241	8.97764

a. Predictors: (Constant), Sistem Eksternal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1331.297	1	1331.297	16.518	.000 ^a
	Residual	3868.703	48	80.598		
	Total	5200.000	49			

a. Predictors: (Constant), Sistem Eksternal

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.046	9.327		5.902	.000
	Sistem Eksternal	2.141	.527	.506	4.064	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

F. Aspek Sistem Internal

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MK

/METHOD=ENTER SI.
    
```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Internal ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.118	.100	9.77487

a. Predictors: (Constant), Sistem Internal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.696	1	613.696	6.423	.015 ^a
	Residual	4586.304	48	95.548		
	Total	5200.000	49			

a. Predictors: (Constant), Sistem Internal

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.860	10.250		6.523	.000
	Sistem Internal	1.498	.591	.344	2.534	.015

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

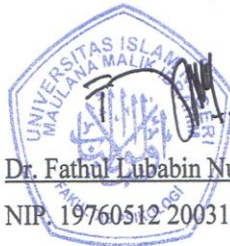
Jalan Gajayana 50 Telepon / Faksimile 0341-558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / www.psikologi.uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Naufan Rahmansyah Laksono
NIM : 12410112
Jurusan / Fakultas : Psikologi / Psikologi
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si
Judul Skripsi : "Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Yang Bekerja *Part Time*"

No	Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	14 Maret 2016	Konsultasi Proposal Skripsi (BAB I, II, III)	
2.	17 Maret 2016	Revisi & ACC Proposal Skripsi (BAB I, II, III)	
3.	1 Agustus 2016	Revisi Pasca Seminar Proposal (BAB I, II, III)	
4.	12 September 2016	Konsultasi Skala Penelitian	
5.	22 November 2016	Konsultasi BAB IV & V	
6.	8 Desember 2016	Revisi & ACC BAB I, II, III, IV, V	

Malang,
Mengetahui,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341) 551354 , Fax. (0341) 572533 Malang
Website : <http://www.uin-malang.ac.id> Email : info@uin-malang.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.03/PP.00.9/5497/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Sutikno Edyanto
NIP : 19620814 200003 1 002
Pangkat/Golongan Ruang : Pembina / IV-a
Unit Kerja : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jabatan : Kepala Bagian Akademik

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Naufan Rahmansyah Laksono
Nomor Induk Mahasiswa : 12410112
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi

adalah benar telah melakukan penelitian di Bagian Administrasi Akademik (BAK) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sejak tanggal 5 September 2016 s.d 22 Nopember 2016 dalam rangka untuk penyelesaian tugas akhir/skripsi dengan judul Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Yang Bekerja Part Time.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

28 Nopember 2016

a.n Rektor

Kahar AAKK

Bagian Akademik,



Drs. H. Sutikno Edyanto
NIP. 19620814 200003 1 002