

GAMBARAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNVERSTAS BOSOWA



BOSOWA

DIAJUKAN OLEH:

MARIA GORETY NGADHA

4518091175

SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2019



GAMBARAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS BOSOWA

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar
Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)**

OLEH:

MARIA GORETY NGADHA

4518091175

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

GAMBARAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS BOSOWA

Disusun dan diajukan oleh

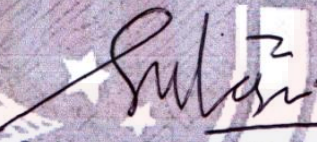
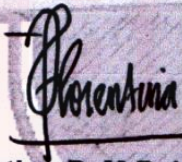
MARIA GORETY NGADHA
NIM 4518091175

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Titin Florentina P.,M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0931107702

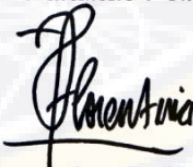
Sulasmi Sudirman, S.Psi. MA.
NIDN: 0911078501

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Psikologi,


Musawwir, S.Psi., M.Pd.
NIDN: 0927128501

Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi,



Titin Florentina P.,M.Psi., Psikolog.
NIDN:0931107702

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Universitas Bososwa" adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti sebagai hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 27 Desember 2019



Maria Gorety Ngadha

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu, Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau dengan tangan kananku yang membawa kemenangan”

“Yesaya 41:10

Selalu jadi diri sendiri dan jangan jadi orang lain meskipun mereka tampak lebih baik dari anda

(MGN)



UNIVERSITAS
BOSOWA

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuhaturkan kepada-Mu Tuhan karena atas segala kuasanya saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.

Karya ini penulis persembahkan untuk

KEDUA ORANG TUA, SUAMI, DAN ANAK-ANAKKU

Terima kasih telah memberikan motivasi, mendukung, dan terus mendoakan sampai saat ini.

Dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pelajaran hidup yang tidak akan saya lupakan selama proses perkuliahan dan proses penyelesaian tugas akhir dengan penuh kasih, walaupun dalam waktu yang sangat singkat namun sungguh berkesan dan tak terlupakan.

Terima kasih untuk semua pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan kepadaku, hanya Tuhan Yang Maha Kuasa yang akan membalas budi baik dosen-dosenku dan semoga selalu diberikan umur yang panjang agar selalu memberikan ilmu tanpa pamrih untuk generasi selanjutnya.

ABSTRAK

MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

Maria Gorety Ngadha

4518091175

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan di Universitas Bosowa Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan subjek 180 karyawan. Alatukur yang di gunakan berupa skala likert yaitu skala motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows*. Teknik sampling yang digunakan *non probability sampling* dengan jenis sampling Jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa Makassar tergolong dalam kategorisasi Sedang dengan presentase tingkat Motivasi Kerja Karyawan sebesar 39,4% dari 180 responden, serta penelitian ini juga melihat dari segi Demografi seperti, Jenis Kelamin, Usia, Jabatan, Unit Kerja, dan Lama Kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Motivasi Kerja Karyawan di Universitas Bosowa Makassar berada pada kategorisasi Sedang, hal tersebut dikarenakan 39,4% dari 180 responden memiliki total skor motivasi kerja yang berada pada 33,194% sampai 39,442% dimana rentang skor tersebut berada pada tingkatan sedang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan –Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “ Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Universitas Bosowa”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Bosowa Makassar. Penulis sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah dibantu oleh banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, izinkan penulis mengucapkan Terima Kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku bapak dan ibu yang selalu memberikan semangat dan doa agar terselesainya skripsi ini serta suamiku yang selalu memberikan solusi dan dukungan.
2. Bapak Musawwir, S.Psi, M,Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu, semangat, dan motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan.
3. Ibu Titin Florentina, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog, selaku penasehat akademik dan pembimbing I yang tanpa lelah memberi semangat, saran, hingga teguran disetiap kali saya membutuhkannya. Terima kasih atas segala perhatian dan bimbingan penuh kasih yang telah ibu berikan sejak awal perkuliahan hingga

pada akhir proses penyusunan skripsi. Saya tidak mungkin menjalani proses penyelesaian sarjana saya tanpa kehadiran ibu, dan saya sangat bersyukur diberi kesempatan untuk menjadi salah satu anak bimbingan ibu. Terima kasih ibu atas waktu dan nasehat yang ibu curahkan kepada saya hingga memperoleh gelar S.Psi di belakang nama saya.

4. Ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi, sehingga saya dapat menyelesaikannya dengan baik. Tanpa saran, kritik, dan nasehat yang ibu berikan, saya tidak akan mampu menyanggah gelar sarjana, maka dari itu saya ucapkan banyak terima kasih.
5. Pak Musawwir, S.Psi., M.Pd dan Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji dalam ujian akhir ini, telah memberikan banyak pelajaran dan berbagai ilmu yang sangat berharga untuk kedepannya.
6. Pak Andi Budhy Rakhmat, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Minarni, S.Psi., M.A, Ibu Hasniar, S.Psi., M.A, Pak Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Sitti Syawaliah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen-dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat kepada saya selama proses perkuliahan.
7. Terima kasih kepada Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Bososwa, Ibu Jerniaty, SE, Ibu Irawati Made, SE, M.Si, Ibu Wulandari, S.Psi yang selalu dengan ikhlas membantu penulis dalam pengurusan administrasi.

8. Terima kasih kepada Adik Abdul Razak yang telah mengorbankan waktu untuk membantu penulis dalam mengajarkan cara-cara pengolahan data dan selalu sabar dalam mengerjakan SPSS.
9. Terima kasih juga buat Adik Dedi Nasrudin, S.Psi, Adik Andi Nur Hajira, yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Adikku Astriyana selaku teman setia dalam suka maupun duka, telah mengingatkan banyak hal pada penelitian dan saat berada pada titik kesedihan dan kelelahan luar biasa yang dapat menghambat penyelesaian skripsi ini.
11. Untuk orang-orang baik yang peneliti temui secara acak setiap harinya. Sekali lagi terima kasih banyak.
12. Kepada seluruh pihak yang tak dapat dituliskan satu persatu oleh penulis, terima kasihku yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kerja samanya dalam penyelesaian *study* dan penelitian ini.

Makassar, 27 Desember

2019

Penulis

Maria Gorety Ngadha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Motivasi Kerja	9
1. Definisi Motivasi Kerja	9
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	14
3. Dimensi Motivasi Kerja	18
4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	19
5. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	20
B. Tenaga Kerja/Karyawan	21

1. Definisi Tenaga Kerja/Karyawan.....	21
C. Kerangka Pikir.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	26
B. Variabel Penelitian	26
C. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel Penelitian	27
D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Uji Instrumen.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	34
H. Persiapan Penelitian	35
I. Pelaksanaan Penelitian.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	36
1. Analisis Deskripsi.....	36
2. Motivasi Kerja Berdasarkan Demografi.....	39
B. Pembahasan.....	49
C. Limitasi Penelitian	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Koefisien Cronbach Alpha	33
Tabel 3.2 Realibilitas Statistik.....	33
Tabel 3.3 Rumus kategorisasi Yang Digunakan Dalam Penelitian	34
Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian.....	36
Tabel 4.2 Norma Kategorisasi Yang Digunakan Dalam Penelitian	37
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Kategori	37
Tabel 4.4 Jenis Kelamin	39
Tabel 4.5 Usia	41
Tabel 4.6 Jabatan.....	43
Tabel 4.7 Unit Kerja.....	45
Tabel 4.8 Lama Kerja.....	47

BOSOWA



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Diagram Tingkat Motivasi Kerja.....	38
Gambar 4.2 Diagram Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Jenis Kelamin	40
Gambar 4.3 Diagram Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Usia	41
Gambar 4.4 Diagram Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Jabatan.....	44
Gambar 4.5 Diagram Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lama Kerja	48



LAMPIRAN

Lampiran 1 Blue print Skala Penelitian.....

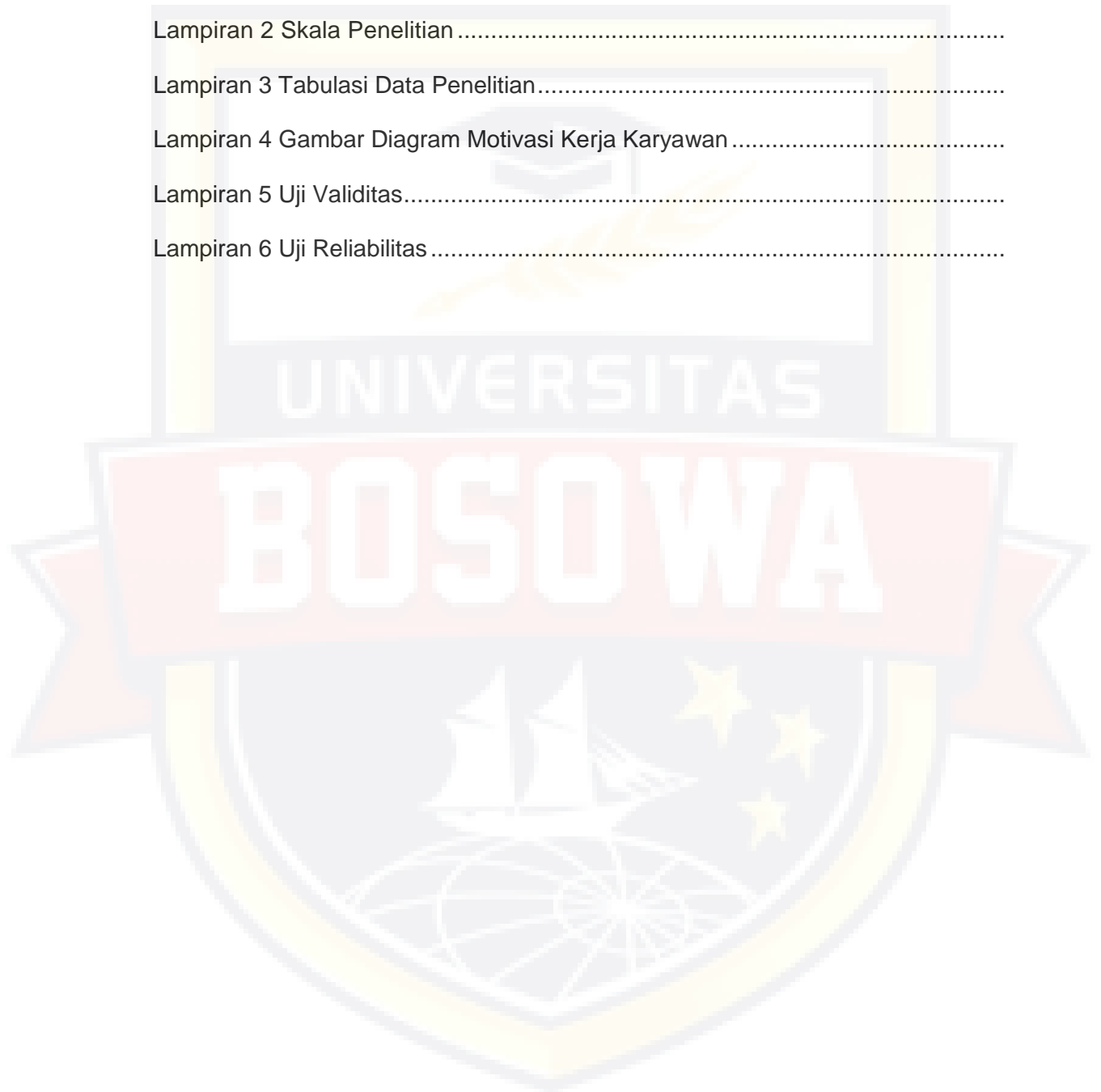
Lampiran 2 Skala Penelitian.....

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....

Lampiran 4 Gambar Diagram Motivasi Kerja Karyawan.....

Lampiran 5 Uji Validitas.....

Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan asset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan aktivitas dan esensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Wijono,2010)

Salah satu sumber daya yang penting dari beberapa sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia dimana manusia yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap organisasi yang dapat memberikan kontribusi keuntungan bagi perusahaan. Motivasi menjadi sangat penting karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pamela & Oloko (2015), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Amaryllis (1990) dalam penelitiannya menggunakan teori *hygiene-motivator*. Subjek penelitian 150 orang karyawan dan 43 supervisor yang terdiri atas 11 kantor perdagangan di Metro Manila. Usia mereka rata-rata 32 tahun dengan jenis kelamin laki-laki, berkualitas, praktisi, berpendidikan tinggi, dan mengikuti berbagai kursus pendidikan master, dan bekerja rata-rata 5 tahun. Data yang dikumpulkan melalui angket selama 8 hari oleh seluruh pewawancara dan dua orang supervisor. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang paling banyak memberi pengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan, dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif intrinsik sebagai *motivator* (penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan) dan motif ekstrinsik sebagai *higiene* (pekerjaan itu sendiri, gaji, keadaan kerja, status, keselamatan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan motivasi kerja, prestasi kerja, dan produktivitas kerja karena dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan *motivator*.

Penelitian oleh Thalia dan Widya (2018) pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penilaian dan kompetensi pada sekitar 3.000 Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian dan kompetensi tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kerjanya tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi kerja karyawan.

Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan mengerjakan tugasnya hanya sebatas memenuhi kewajibannya dan tidak ada kreasi dan semangat untuk menjadikan pekerjaannya menjadi istimewa dan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, kalau seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik dan kariernya akan selalu berkembang. Sapila (2013) mengungkapkan seorang karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Antariksa, Strategi & manajemen (2015), Sebuah lembaga riset internasional melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil riset Gallup menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat terhadap pekerjaannya. Sisanya 92% hanya melakukan pekerjaannya dengan asal-asal saja: berangkat kerja, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji diakhir bulan.

Mayoritas karyawan di Indonesia tidak memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh tiga faktor dalam fakta ini yaitu, rendahnya gaji merupakan faktor yang membuat motivasi kerja karyawan rendah, pekerjaan yang monoton yang membuat karyawan bosan dan jenuh, dan *sense of progress*.

Salam, Pratiwi & Risma, (2018), dalam penelitiannya mengungkapkan tingkat motivasi kerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, dengan penentuan sampel sebanyak

20 persen dengan teknik penarikan sampel secara *proportionate stratified random sampling* sebanyak 53 pegawai berada pada kategori tinggi, dilihat dari faktor pemeliharaan dan faktor pemuasan dengan sub indicator kebijakan organisasi, supervisi yang baik, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan tanggung jawab.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Restu (2019) tentang kepuasan kerja karyawan Universitas Bosowa menunjukkan bahwa kepuasan kerja Karyawan Universitas Bosowa Makassar tergolong dalam kategorisasi rendah dengan persentasi tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 34,44% dari 180 responden, yang disebabkan beberapa perbedaan yang dirasakan karyawan pasca peralihan manajemen seperti, upah yang tidak sesuai dengan beban kerja serta pemberian reward yang jarang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, menjadi suatu perbedaan yang sangat signifikan pasca peralihan manajemen.

Universitas Bosowa adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pendidikan. Universitas Bosowa dulunya bernama Universitas 45 Makassar yang dinaungi oleh Yayasan Andi Sose, kemudian pada tahun 2015 bertransformasi menjadi Universitas Bosowa dibawa naungan yayasan Bosowa *Corporation*. Peralihan manajemen dari yayasan Andi Sose keyayasan Bosowa *Corporation* membuat system manajemen berubah. Perubah andi antaranya seperti jam kerja, aturan-aturan, dan sistem yang diberlakukan di perusahaan tersebut, Itu semua membuat karyawan harus lagi beradaptasi dengan hal-hal baru yang diterapkan di Universitas Bosowa.

Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan, jika upaya itu tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi.

Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitasnya maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan kesasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya kita usahakan. Pada akhirnya motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai sasaran mereka (Robbins, 2006).

Herzberg, (1973) mengemukakan motivasi kerja sebagai dua faktor yang berbeda namun bukanlah konstruk yang terpisah, yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. *Hygiene* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam konteks dari pekerjaan. Jadi berhubungan dengan *job context* atau disebut juga sebagai aspek-aspek *hygiene* dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah: Administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, Upah atau Gaji, Hubungan Interpersonal, Supervisi, Kondisi Kerja.

Faktor-faktor *motivator* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *Job content* atau disebut juga sebagai aspek-aspek *motivator* dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk disini mengenai adalah: Tanggung jawab, Kesempatan untuk maju, Pekerjaan itu sendiri, Keberhasilan menyelesaikan tugas, Penghargaan terhadap pekerjaan. Herzberg (dalam Robbins, 2001) faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Universitas Bosowa, menunjukkan adanya perilaku menunda-nunda pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang akan menyebabkan hasil kerja tidak maksimal. Selain itu juga didapat adanya perilaku karyawan yang sering datang terlambat, hal itu akan berakibat pada karyawan lain akan merasa terganggu dengan perilakunya, dan hal itu akan muncul perilaku membandingkan antara sesama karyawan yang bisa mengakibatkan kualitas pada pekerjaan itu menurun.

Menurut Herzberg faktor-faktor tersebut muncul karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap suatu pekerjaan. Penjelasan di atas menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan itu sangatlah penting untuk dipenuhi dan apabila tidak terpenuhi maka akan berdampak buruk bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dari uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait "Motivasi Kerja karyawan Pada Universitas Bosowa".

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah gambaran motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memberi gambaran mengenai motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Melalui penelitian ini peneliti mengharapkan, dapat memberikan masukan kepada karyawan-karyawan lain tentang motivasi kerja

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan oleh para kalangan pemerhati sumber daya manusia dalam setting organisasi. Khususnya apabila dalam penelitian ini terbukti dapat memberikan kontribusi untuk para praktisi tentang dasar pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda di dalam hidupnya. Keinginan dan kebutuhan inilah yang memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai dengan kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini sependapat dengan (Robbins, 2001), motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkan, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible

yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Veithzal, 2005).

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukan arah perilaku. Hal ini sejalan dengan Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Menurut Robbins dan Counter (dalam Suwatno, 2014) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Robbins, (2015) motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan yang berkaitan dengan kekuatan, arah, dan tujuan, dan ketekunan yang ada dalam diri seseorang yang berupaya agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Penelitian berikutnya oleh Nurhaedah, Sukmawati, dan Saleh (2018) pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini secara empirik dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Semen

Tonasa di Kabupaten Pangkep. Sedangkan dari hasil uji signifikan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Greenberg & Baron (2003) motivasi kerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan kegairahan dan semangat kerja serta bertanggung jawab demi mencapai suatu tujuan.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sependapat dengan Anoraga, (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Selanjutnya Hasibuan (2015), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Munandar (2010) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan

tertentu. Sementara itu, menurut Wijono (2010) motivasi kerja adalah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri. Menurut Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai perilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong ini lah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Robbins dan Judge (2013) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Melayu S.P. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Winardi (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian

tujuan. Anoraga, (2006) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Dari beberapa pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

Herzberg, (1973) mengemukakan motivasi kerja sebagai dua faktor yang berbeda namun bukanlah konstruk yang terpisah, yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. *Hygiene* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam konteks dari pekerjaan. Jadi berhubungan dengan *job context* atau disebut juga sebagai aspek-aspek *hygiene* dalam pekerjaan.

1. Aspek *Hygiene*

a. Administrasi dan kebijaksanaan perusahaan (*Company policy and administration*)

Faktor administrasi dan kebijaksanaan perusahaan yang dimaksud disini meliputi seluruh aspek dalam perusahaan. Termasuk tentang lengkap atau tidaknya organisasi dan tata kepemimpinannya. Dengan demikian setiap tenaga kerja dapat mengetahui dengan jelas sampai di mana batas-batas wewenangnya, mengetahui dengan jelas siapa atasnya, teman setingkatnya dan bawahannya (Herzberg, 1973).

b. Upah atau Gaji (*Salary*)

Upah atau gaji diukur dari semua rangkaian keadaan dimana upah atau gaji memainkan peranan penting. Termasuk disini adalah semua keadaan yang menyangkut gaji, terpenuhi

atau tidaknya harapan karyawan tentang gaji yang diterima (Herzberg, 1973)

c. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal relationship*)

Faktor hubungan interpersonal diukur berdasarkan hal-hal yang terjadi dalam interaksi antara individu dengan individu lainnya. Interaksi yang dimaksud disini adalah interaksi yang terjadi antara individu dengan atasan, dengan teman kerja dan juga dengan bawahan. Hubungan interpersonal mempunyai dua karakteristik, yaitu hubungan interpersonal yang sifatnya *socio-technical* dan hubungan interpersonal yang murni bersifat sosial (sosial murni). Hubungan interpersonal yang bersifat *socio-technical* adalah hubungan interpersonal yang terjadi dalam hubungannya dengan pelaksanaannya dari pekerjaan. Sedangkan hubungan interpersonal yang bersifat murni sosial adalah hubungan interpersonal yang terjadi selama jam kerja atau pada waktu istirahat, misalnya pada waktu makan siang (Herzberg, 1973).

d. Supervisi (*Supervision*)

Faktor supervisi disini, yaitu mendeskripsikan bagaimana cara atasan dalam memimpin bawahannya. Karakteristik yang diperlukan seorang atasan adalah bagaimana kemampuannya dalam dan membimbing bawahannya serta apakah ia dapat bertindak adil atau tidak. Jadi dapat dilihat apakah atasan mau bekerja sama dengan bawahannya dalam menyelesaikan tugas,

apakah atasan bersedia memberi pengarahan dan bimbingan kepadanya.

e. Kondisi Kerja (*Working condition*)

Faktor kondisi kerja yang dimaksud meliputi kondisi fisik di lingkungan kerja, antara lain banyaknya tugas yang harus dikerjakan, fasilitas yang tersedia untuk pekerjaan tersebut, bagaimana kondisi dari ventilasi, pencahayaan, peralatan yang tersedia, ruang kerja, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi kerja lainnya (Herzberg, 1973).

2. Aspek *Motivator*

a. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab diukur dari kejadian-kejadian dimana seseorang memperoleh kepuasan dari tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dalam menyelesaikan suatu tugas, dan juga kejadian-kejadian dimana seseorang tidak pernah diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya dapat mendatangkan perasaan tidak puas (Herzberg, 1973)

b. Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

Faktor kesempatan untuk maju diukur dengan adanya perubahan yang nyata dalam status atau posisi seseorang dalam perusahaan, dimana orang yang bersangkutan menempati status atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Apabila seseorang dipindahkan ke bagian lain tetapi tidak mengalami kenaikan status

atau posisi, maka perpindahan tersebut tidak bisa dikatakan dengan *advancement* (Herzberg, 1973)

c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Faktor pekerjaan itu sendiri diukur berdasarkan keadaan yang nyata dari pekerjaan itu yang disertai dengan semua tugas-tugasnya, baik tugas yang merupakan sumber dari perasaan senang dan puas dari suatu pekerjaan tersebut bersifat rutin atau bervariasi, kreatif atau statis, menimbulkan semangat atau melemahkan semangat kerja, terlalu mudah atau terlalu banyak tantangan (Herzberg, 1973)

d. Keberhasilan menyelesaikan tugas (*Achievement*)

Faktor-faktor menyelesaikan tugas diukur dari keberhasilan maupun kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas, dalam memecahkan persoalan yang ditemui, dan dalam mempertahankan pendapat serta merasakan atau melihat hasil pekerjaannya sendiri. Jadi dalam hal ini dapat dilihat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari prestasi kerjanya (Herzberg)

e. Penghargaan terhadap pekerjaan (*Recognition*)

Ada 2 jenis penghargaan, yaitu penghargaan yang bersifat positif dan penghargaan yang bersifat negatif. Penghargaan yang bersifat positif diperoleh apabila seseorang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dan orang yang bersangkutan mendapatkan imbalan yang bersifat konkrit, seperti mendapatkan promosi, kenaikan gaji. Penghargaan yang bersifat negatif

diperoleh berupa celaan atau kritikan, atau pun tidak mendapatkan kesempatan untuk promosi (Herzberg, 1973).

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya sesuai dengan harapan pekerja.

3. Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Menurut Uno (2010) ada dua dimensi dan indicator motivasi kerja, yaitu antara lain:

a. Dimensi Internal

1. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
4. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengunggulkan orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Dimensi Motivasi Eksternal

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai Mangkunegara, 2005) diantaranya yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasannya, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul-betul menjadi tepat sasaran. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)

5. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pendapat dari ahli Saydam (dalam Kadarisman, 2012) mengemukakan sebagai berikut: "motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat sering resahnya atau bergejolak pegawai. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal dapat dikemukakan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel

B. Tenaga Kerja/Karyawan

1. Definisi Tenaga Kerja/Karyawan

Ridlo (2012) menjelaskan bahwa karyawan merupakan asset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsure investasi efektif perusahaan.

Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang di gunakan sebagai asset produksi dapat dipindahkan bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampingan jumlah karyawan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kurangnya wawasan para manajemen dalam memahami adanya aset *intangible* yakni pengetahuan (Ridlo, 2012).

Ridlo (2012) karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan karir yang diterimanya. Namun jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup. Selain itu tiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Artinya mereka ingin diperhatikan dan didengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi.

Karyawan yang merupakan istilah lain dari tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yaitu:

- a. Ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

C. Kerangka Pikir

Karyawan merupakan asset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apa bila tidak ada pelakunya, karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsure penting dalam suatu perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1996) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan.

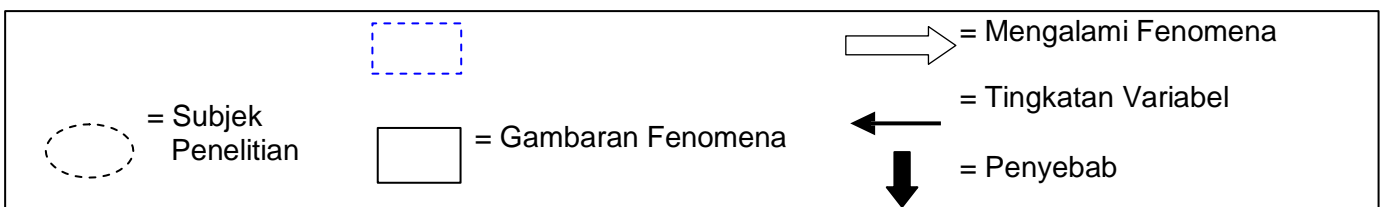
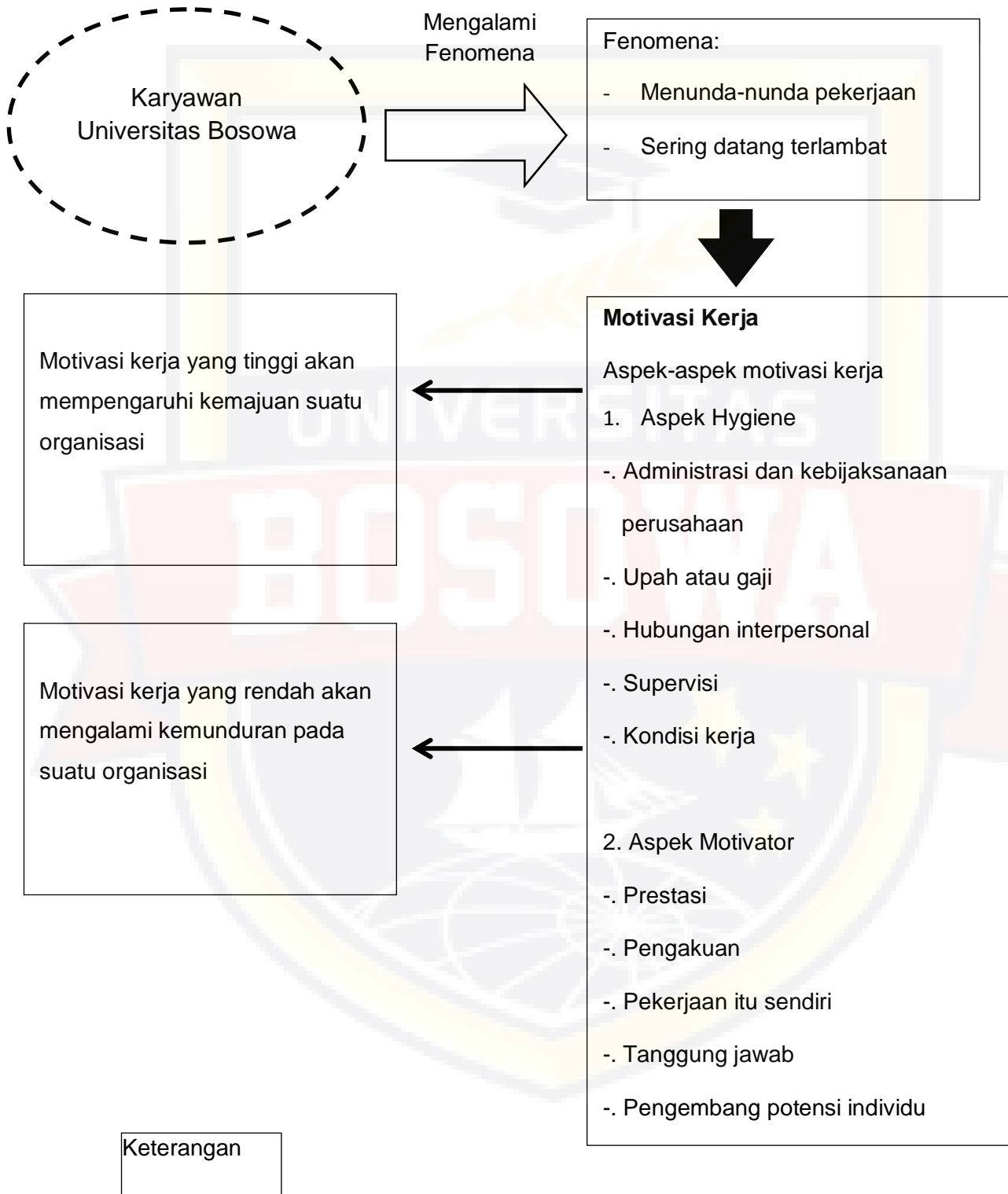
Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya organisasi yang motivasi kerja anggotanya lemah sudah dipastikan akan mengalami stagnan bahkan kemunduran. Hal ini sependapat dengan Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyono, 2010) menyatakan motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Adapun acuan yang menjadi pembanding penelitian ini adalah Madoing (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil masih kurang efektif, hal ini disebabkan

karena tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, serta adanya kecemburuan sosial antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.



Gambar 2.1 Kerangka Fikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode kuantitatif menggunakan data berupa angka-angka. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan Sugiyono (2014).

Jenis pendekatan dalam penelitiannya itu penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subjek berupa: individu, organisasional, industri, atau perspektif yang lain Sangadj & Sopiah (2010).

B. Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

C. Defenisi Konseptual Dan Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Konseptual.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya, Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013).

2. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, maupun yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan 2 aspek dari Herzberg yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: aspek *motivator*, yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, dan aspek *hygiene* yang terdiri dari: administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, upah atau gaji, hubungan interpersonal, supervisi, kondisi kerja.

D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Universitas Bosowa yang berjumlah 210 karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2003), dalam menentukan besarnya sampel yaitu menggunakan tabel *Krejcie* dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Maka pengambilan jumlah sampel mengacu berdasarkan pada tabel *Krejcie*, yaitu dengan jumlah populasi 210 maka sampel yang digunakan sebanyak 180. Sehingga dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 210 karyawan, maka sampel yang akan diambil sebanyak 180 karyawan. Pengambilan sampel berdasarkan tabel *Krejcie* berikut ini:

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian menggunakan skala. Skala adalah suatu jenis alat pengumpulan data yang disampaikan kepada responden atau subyek penelitian melalui sejumlah pernyataan tertulis. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja yang berbentuk skala *likert ratis scale*. Menurut Sugiyono (2014), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi.

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu aspek *hygiene* yang terdiri dari: administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, upah dan gaji, hubungan interpersonal, supervisi, dan kondisi kerja. Sedangkan aspek *motivator* yang terdiri dari: tanggung jawab, pengembangan potensi individu, pekerjaan itu sendiri, keberhasilan menyelesaikan tugas, dan penghargaan terhadap pekerjaan.

Aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg, yang akan menjadi pedoman dalam pembuatan aitem. Skala motivasi kerja akan mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Universitas Bosowa Makassar. Aitem-aitem pada skala motivasi kerja menggunakan empat kategori pilihan jawaban.

Pada pernyataan *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) mempunyai nilai 4, Setuju (S) mempunyai nilai 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai nilai 1, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable*, jawaban Sangat Setuju (SS) mempunyai nilai 1, Setuju (S) mempunyai nilai 2, Tidak Setuju (TS) mempunyai nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai nilai 4. Adapun *blue print* motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 *Blue Print* Motivasi Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
1. Motivator			
- Prestasi	2, 18, 22	19, 23	5
- Pengakuan	1, 17	20, 24	4
- Pekerjaan Itu Sendiri	4, 13	21, 25	4
- Tanggung Jawab	3, 15	35	3
- Pengembangan Potensi Individu	5, 6, 7	39	4
2. Hygiene			
- Administrasi dan kebijaksanaan perusahaan	10, 30	14, 16	4

- Gaji atau upah	11, 12, 37	36	4
- Hubungan Interpersonal	27, 28	8, 29	4
- Supervisi	31, 32	33, 38	4
- Kondisi kerja	26, 34	9, 40	4
Total	23	17	40

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Prasetya berdasarkan indikator motivasi kerja dari teori Herzberg. Setelah dilakukan proses adaptasi, diperoleh nilai realibilitas skala sebesar 0,572, nilai tersebut menunjukkan bahwa hasil adaptasi memiliki nilai reliabilitas yang cukup tinggi.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrument dalam menjalankan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur. Apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah Azwar (2012).

Azwar (2012) menjelaskan bahwa pengujian validitas terbagi atas tiga yakni validitas rupa (*face validity*), validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas rupa (*face validity*)

merupakan validitas yang didasarkan pada penilaian terhadap format penampilan (*appearance*) tes dan kesesuaian konteks aitem dengan tujuan ukur tes. Validitas isi (*content validity*) merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgment*. Sedangkan validitas konstruk merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur trait atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya (Azwar, 2012).

Pada penelitian ini, uji validitas yang akan dilakukan adalah uji validitas konstruk. Prosedur yang digunakan dalam validitas konstruk ini adalah *confirmatory factor analysis* (CFA) atau yang disebut juga dengan analisis faktor. Analisis faktor merupakan sekumpulan prosedur matematik yang kompleks guna menganalisis keterkaitan diantara variabel-variabel dan menjelaskan keterkaitan tersebut dalam bentuk kelompok variabel yang terbatas yang disebut faktor (Azwar, 2015).

Untuk validitas analisis faktor pada penelitian ini menggunakan aplikasi Lisrel 8.70 dengan syarat:

- a. Nilai P – Value > 0.05
- b. Nilai RMSEA < 0.05
- c. Nilai Faktor Loading :positif
- d. Nilai T – Value > 1.69

Untuk setiap dimensi atau aspek dalam setiap skala jika telah diolah dalam Lisrel, masing-masing aspek harus memenuhi model fit dengan standar nilai T-Value > 0.05 dan nilai RMSEA < 0.05. Setelah menemukan bahwa aspek tersebut sudah memenuhi model fit, maka

dilihatlah validitas aitem dengan memperhatikan hasil olah data LISREL pada bagian Lambda-X yang memiliki nilai *loading positive* dan nilai *t-Value* > 1.69. Apabila kedua nilai tersebut terpenuhi, maka aitem tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat di percaya. Salah satu ciri instrument ukur yang berkualitas baik adalah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan *error* pengukuran kecil. Pengukuran reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00 sekalipun koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2012). Teknik pengukuran reliabilitas juga dapat diketahui melalui teknik *alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20 for windows*. Adapun standar nilai tingkat reliabilitas dengan *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Tabel Koefisien *Cronbach Alpha*

Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kategori
0.00 - 0.20	Sangat Rendah
0.21 – 0.40	Agak Rendah
0.41 – 0.60	Cukup Tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat Tinggi

Pengujian realibilitas menggunakan program bantuan *SPSS 20 for windows* melalui teknik *alpha cronbach*. Adapun hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Realibilitas

Statistik Skala	<i>Crombach alpha</i>	No Item
Motivasi kerja	.572	40

Berdasarkan hasil uji realibilitas, maka diketahui nilai *cronbach alpha* pada skala motivasi kerja yaitu $0,572 > 0,5$ yang berarti skala motivasi kerja reliable berada pada kategori cukup tinggi.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan memiliki makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil penelitian (Martono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi mereduksi data agar lebih mudah diinterpretasikan. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Hasil olahan analisis deskriptif kemudian dikonversikan kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Adapun kriteria yang digunakan menurut Azwar (2012), adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rumus Kategori

Kategori tingkat	Rumus Kategori
$\mu \geq -1,5 \sigma$	Kategori Sangat Rendah
$-1,5 \sigma < \mu \leq -0,5 \sigma$	Kategori Rendah
$-0,5 \sigma < \mu \leq +0,5 \sigma$	Kategori Sedang
$+0,5 \sigma < \mu \leq +1,5 \sigma$	Kategori Tinggi
$+1,5 \sigma < \sigma \mu$	Kategori Sangat Tinggi
Keterangan	X: Mean Sx: Standar Deviasi

H. Persiapan Penelitian

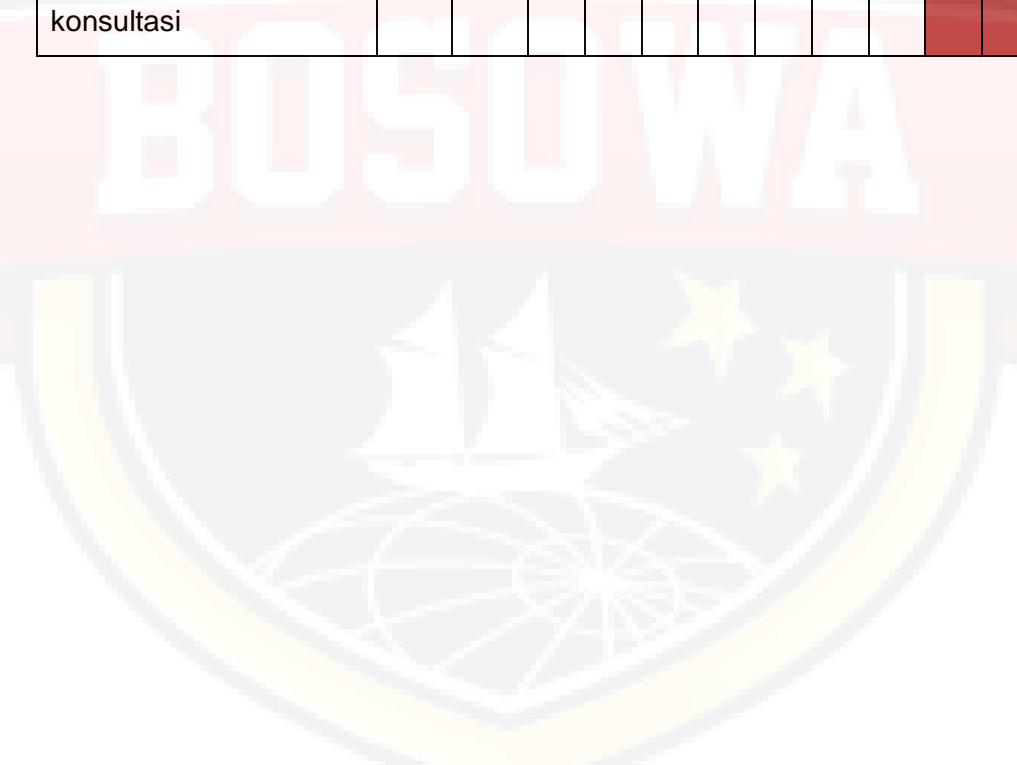
Persiapan utama peneliti sebelum mengambil data di lapangan, yaitu perizinan, karena peneliti menggunakan skala terpakai kepada pembuat skala

I. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Kampus Universitas Bosowa pada bulan Nopember 2019. Penelitian dilakukan dengan memberikan skala motivasi kerja kepada karyawan di Kampus Universitas Bosowa. Peneliti meminta responden mengisi skala dengan benar dan jujur.

Tabel 3.4 Rancangan Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan											
	Oktober				November				Desember			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Skala												
Pembagian Skala												
Pengumpulan data												
Pengolahan dan analisis data												
Penyusunan skripsi dan konsultasi												



BOSOWA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Analisis Deskriptif

Aswar (2016), menjelaskan ada 2 bentuk data dalam mendeskripsikan bentuk data yaitu, data empirik dan data hipotetik. Data empirik merupakan data yang diperoleh dari sampel lalu dianalisis dengan menggunakan *tools SPSS 20 For Windows*, sedangkan hipotetik merupakan data yang diperoleh dari alat ukur yang digunakan kemudian diolah dengan menggunakan suatu rumus tertentu.

Pada penelitian ini peneliti berfokus menggunakan data empirik dalam mendeskripsikan hasil penelitian. Adapun hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Motivasi Kerja Karyawan	180	26	53	36,63	5,624

Pada perhitungan data penelitian motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar, diperoleh skor minimal 26,00 dan skor maksimal 53,00 dengan standar deviasi 5,624.

Data empirik pada perhitungan variabel penelitian motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa Makassar, diperoleh skor minimal empirik

adalah 26,00 dan skor maksimal empirik adalah 53. Rata-rata empiriknya diperoleh 36,63 dengan standar deviasi sebesar 5,624.

Untuk mengetahui motivasi kerja Karyawan Pada Universitas Bosowa Makassar, peneliti menggunakan lima kategorisasi yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah, dan Sangat Rendah. Adapun norma kategorisasi yang digunakan menurut (Azwar, 2012), yaitu:

Tabel 4.2 Norma Kategorisasi yang digunakan dalam penelitian

Kategorisasi	Rumus	Skor Kategorisasi
Tingkat Motivasi Kerja	Kategorisasi	
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5 \sigma$	$X > 45.066$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5 \sigma < X \leq \bar{X} + 1.5 \sigma$	$39.442 < X \leq 45.066$
Sedang	$\bar{X} - 0.5 \sigma < X \leq \bar{X} + 0.5 \sigma$	$33.818 < X \leq 39.442$
Rendah	$\bar{X} - 1.5 \sigma < X \leq \bar{X} - 0.5 \sigma$	$28.194 < X \leq 33.818$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5 \sigma$	$X < 33.818$

Ket: X = Skor total responden; \bar{X} = nilai *mean*; σ = standar deviasi

Berdasarkan norma kategorisasi tersebut maka hasil distribusi frekuensi maotivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa dapat dilihat di tabel berikut:

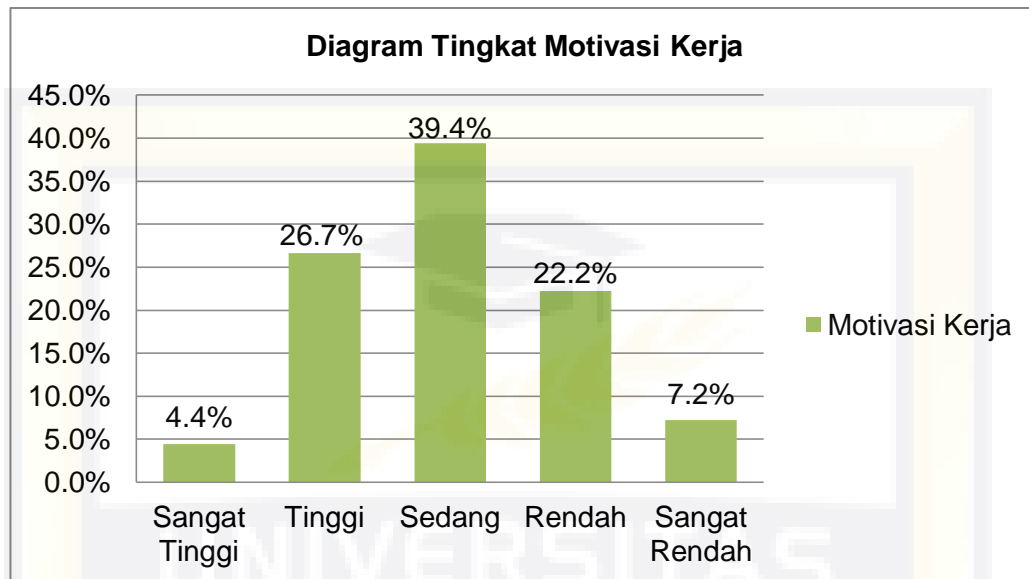
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Kategori.

Skor	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
$X < 33.818$	13	7,2	Sangat rendah
$28.194 < X \leq 33.818$	40	22,2	Rendah
$33.818 < X \leq 39.442$	71	39,4	Sedang
$39.442 < X \leq 45.066$	48	26,7	Tinggi
$X > 45.066$	8	4,4	Sangat Tinggi

Pada tabel tersebut menunjukkan karyawan yang tergolong memiliki motivasi kerja sangat rendah dengan total skor kurang dari 33,818 sebanyak 13 responden atau 7,2 %, dari 180 responden. Berikutnya responden yang memiliki motivasi kerja rendah dengan total skor kurang dari 28,194 sampai 33.818 sebanyak 40 responden atau 22,2 % dari 180 responden. Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja sedang dengan total skor kurang dari 33,818 sampai 39,442 sebanyak 71 responden atau 39,4% dari 180 responden.

Adapun responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan total skor kurang dari 39,442 sampai 45,066 sebanyak 48 responden atau 26,7% dari 180 responden. Sedangkan untuk responden dengan motivasi kerja sangat tinggi dengan total skor kurang dari 45,66 sebanyak 8 responden atau 4,4% dari 180 responden.

Gambar 4.1 Diagram Tingkat Motivasi Kerja



Berdasarkan diagram di atas, diperoleh hasil motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar cenderung berada pada tingkat sedang. Hal tersebut dikarenakan 39,4% dari 180 responden memiliki total skor motivasi kerja yang berada pada 33,818 sampai 39,442 dimana rentang skor tersebut berada pada tingkatan sedang.

Gambar 4.2 Diagram Hasil Analisis Skor Aspek-Aspek Motivasi Kerja



Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui perolehan skor dari setiap aspek motivasi kerja. Skor perolehan pada aspek pengakuan sebesar 13%. Aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 12%. Aspek tanggung jawab sebesar 12%. Aspek pengembangan potensi individu sebesar 10%. Aspek administrasi dan kebijaksanaan sebesar 13%. Aspek 13%. Aspek hubungan interpersonal sebesar 10%. Aspek supervise sebesar 12%. Aspek kondisi kerja sebesar 12%. Dan aspek yang terakhir adalah aspek pengakuan sebesar 12%.

2. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Demografi

Penelitian ini tidak hanya melihat motivasi kerja secara umum, tetapi peneliti juga melihat dari segi demografi seperti, jenis kelamin, usia, jabatan, unit kerja, dan lama bekerja.

1). Motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin.

Pada demografi jenis kelamin, responden terbagi menjadi 2 kategorisasi yaitu, jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan.

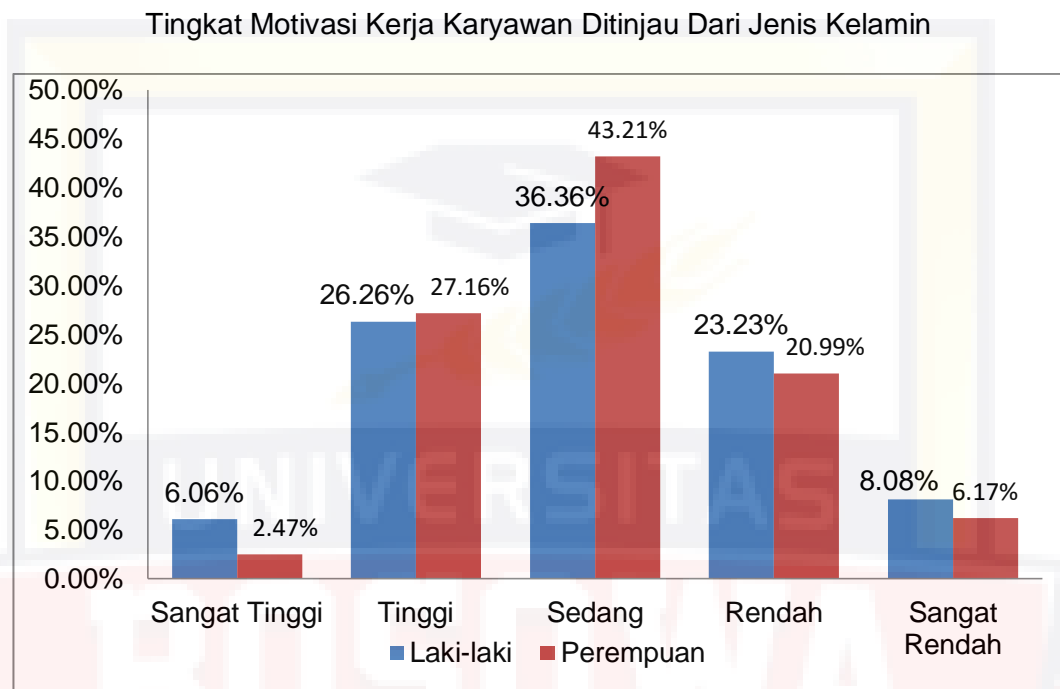
Pada demografi ini juga, motivasi kerja akan ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Adapun frekuensi berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	99	55%
Perempuan	81	45%
Total	180	100%

Berdasarkan data diatas, maka dibuatlah kategorisasi motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin. Ada lima kategorisasi di masing-masing jenis kelamin yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Adapun hasil motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di diagram berikut:

Gambar 4.2 Diagram Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Jenis Kelamin.



Dari diagram tersebut diperoleh 6,06% untuk jenis kelamin laki-laki dan 2,47% pada jenis kelamin perempuan untuk kategorisasi motivasi kerja sangat tinggi. Adapun data untuk kategorisasi motivasi kerja tinggi diperoleh sejumlah 26,26% untuk jenis kelamin laki-laki, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan diperoleh 27,16%. Untuk motivasi kerja dengan tingkatan sedang, presentase yang diperoleh untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 36,36%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 43,21%.

Pada kategorisasi motivasi kerja rendah diperoleh 23,23% untuk jenis kelamin laki-laki, sedangkan 20,99% untuk jenis kelamin perempuan. Kategorisasi motivasi kerja sangat rendah, jenis kelamin laki-laki diperoleh presentase 8,08%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan diperoleh 6,17%.

2). Motivasi kerja berdasarkan usia.

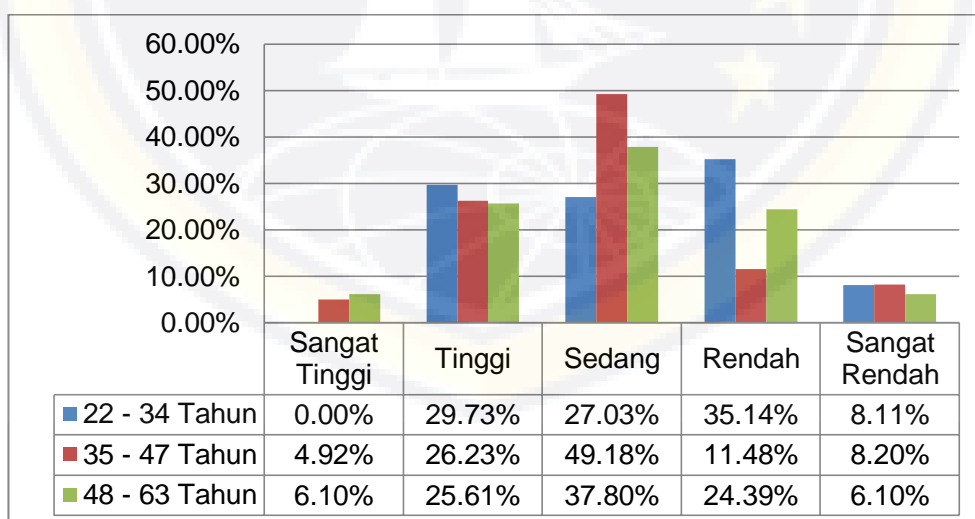
Pada demografi usia, responden dikategorikan menjadi tiga kategori usia. Ketiga kategori yaitu usia 22-34 tahun, kategori usia 35-47 tahun, dan kategori 48-63 tahun. Adapun jumlah frekuensi pada kategori usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase(%)
22 - 34 Tahun	37	20,6%
35 - 47 Tahun	61	33,9%
48 - 63 Tahun	82	45,6%
Total	180	100,0%

Dari tabel di atas, dibuatlah hasil gambaran motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar ditinjau dari kategori usia, adapun hasil gambar dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar 4.3 Diagram Motivasi Kerja Karyawan di Tinjau dari Usia Motivasi Kerja Berdasarkan Kelompok Usia



Pada data yang terlihat pada diagram diatas, Untuk kategorisasi usia 22-34 tahun, tidak ada satupun responden yang memiliki motivasi kerja sangat tinggi. Pada tingkat motivasi kerja tinggi, diperoleh sebesar 29,73%. Sedangkan pada tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 27,03%. Untuk tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 35,14%. Selanjutnya untuk tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 8,11%.

Untuk kategorisasi usia 35-47 tahun juga memiliki memiliki motivasi kerja sangat tinggi sebesar 4,92%, motivasi kerja tinggi sebesar 26,23%, motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 49,18%, sedangkan pada tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 11,48%, dan tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 8,20%.

Sedangkan pada kategorisasi usia 48-63 tahun memiliki tingkat motivasi kerja sangat tinggi sebesar 6,10%, tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 25,61%, dan pada tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 37,80%, pada tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 24,39%, dan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 6,10%.

3). Motivasi Kerja Berdasarkan Jabatan

Pada demografi jabatan ini, responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu dosen dan staf. Adapun frekuensi data pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

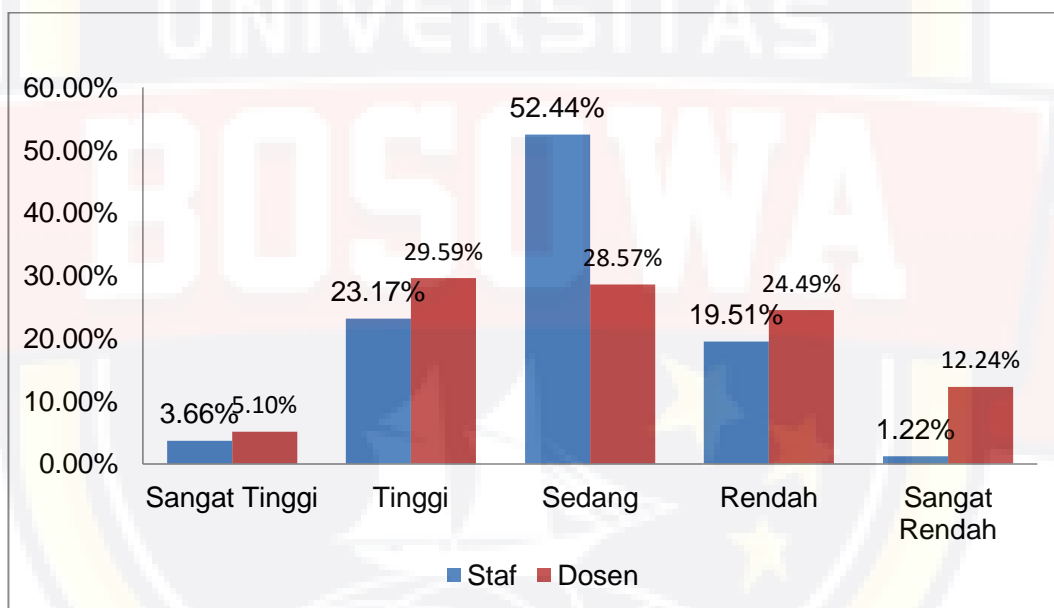
Tabel 4.5 Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
Staf	82	46,6%
Dosen	98	54,4%
Total	180	100,0%

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel diatas, hasil kategori motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar berdasarkan jabatan dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar 4.4 Diagram Motivasi Kerja karyawan Ditinjau Dari Jabatan

Motivasi Kerja berdasarkan Jabatan



Data diagram di atas menunjukkan hasil bahwa pada kategorisasi staf, untuk motivasi kerja sangat tinggi diperoleh sebesar 3,66%, untuk tingkat motivasi tinggi diperoleh sebesar 29,59%, untuk tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 52,44, dan untuk tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 19,51%, sedangkan untuk tingkat motivasi sangat rendah diperoleh sebesar 1,22%.

Sedangkan untuk kategorisasi dosen, untuk motivasi kerja sangat tinggi diperoleh sebesar 5,10%, untuk tingkat motivasi tinggi diperoleh nilai 29,59%, untuk tingkat motivasi sedang diperoleh sebesar 28,57%, dan untuk tingkat motivasi rendah diperoleh sebesar 24,49%, sedangkan untuk tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 12,24%.

4). Motivasi kerja berdasarkan unit kerja

Demografi selanjutnya yaitu unit kerja. Pada demografi ini, reponden terbagi menjadi dua yaitu, fakultas dan rektorat. Adapun frekuensi data pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

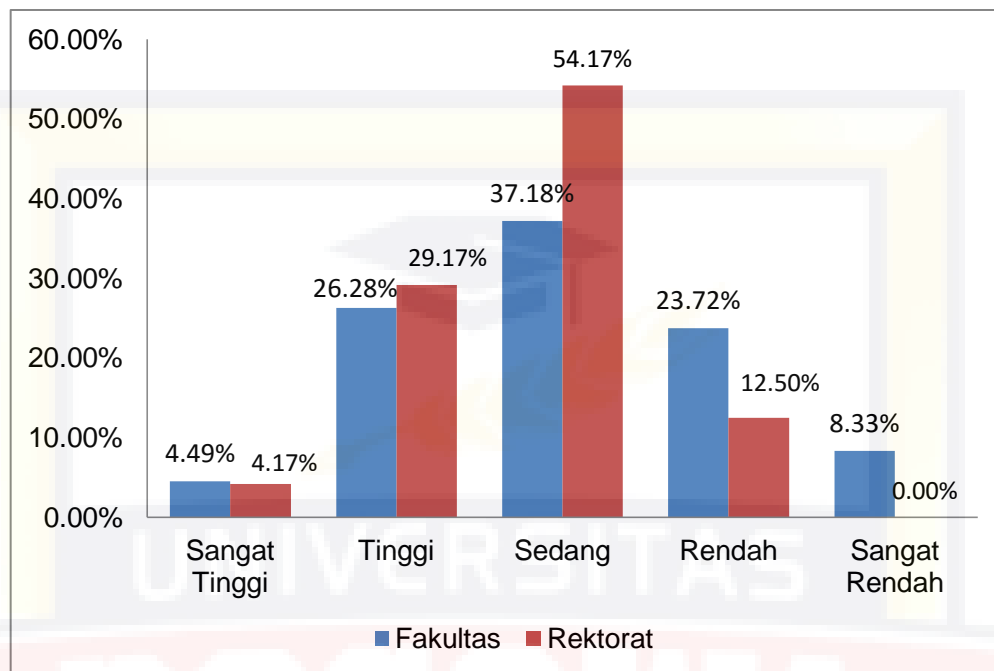
Tabel 4.6 Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah	Presentase(%)
CDC	2	1.1
Fak. Ekonomi & Manajemen	36	20
Fak. Fisipol	5	2.8
FKIP	24	13.3
Fak. Hukum	7	3.9
LPM	6	3.3
P.Sarjana	40	22.2
Perpustakaan Umum	2	1.1
Fak.Pertanian	8	4.4
Fak. Psikologi	10	5.6
REKTORAT	23	12.8
Fak. Sosiologi	4	2.2
Fak. Teknik	13	7.2

Berdasarkan data tersebut, hasil kategori motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar ditinjau dari unit kerja, dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar 4.5 Diagram Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Unit Kerja

Motivasi Kerja berdasarkan Unit Kerja



Data diatas menunjukkan pada kategori unit kerja fakultas, tingkat motivasi kerja sangat tinggi diperoleh sebesar 4,49%, pada tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 26,28%, dan tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 37,18%, tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 23,72, sedangkan tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 8,33%.

Pada kategori unit kerja rektorat, untuk tingkat motivasi kerja sangat tinggi diperoleh sebesar 4,17%, untuk tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 29,17, dan untuk tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 54,17%, untuk tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 12,50%, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat motivasi sangat rendah.

Sedangkan hasil yang diperoleh perfakultas menunjukkan bahwa untuk CDC sebesar 1,1%, untuk fakultas ekonomi sebesar 20%, untuk

fakultas fisipol sebesar 2,8%, untuk fakultas keguruan dan ilmu pendidikan sebesar 13,3%, untuk fakultas hokum sebesar 3,9%, untuk LPM sebesar 3,3%, untuk pasca sarjana sebesar 22,2%, sedangkan perpustakaan umum sebesar 1,1%, untuk fakultas pertanian sebesar 4,4%, dan untuk fakultas psikologi sebesar 5,6%, untuk rektorat sebesar 12,8%, untuk fakultas sosiologi sebesar 2,2%, sedangkan untuk fakultas teknik sebesar 7,2%

5). Motivasi kerja berdasarkan lama bekerja.

Demografi yang terakhir yaitu lama bekerja, responden terbagi menjadi empat kategorisasi yaitu 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan 31-40 tahun. Adapun nilai frekuensi pada demografi lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Lama Kerja

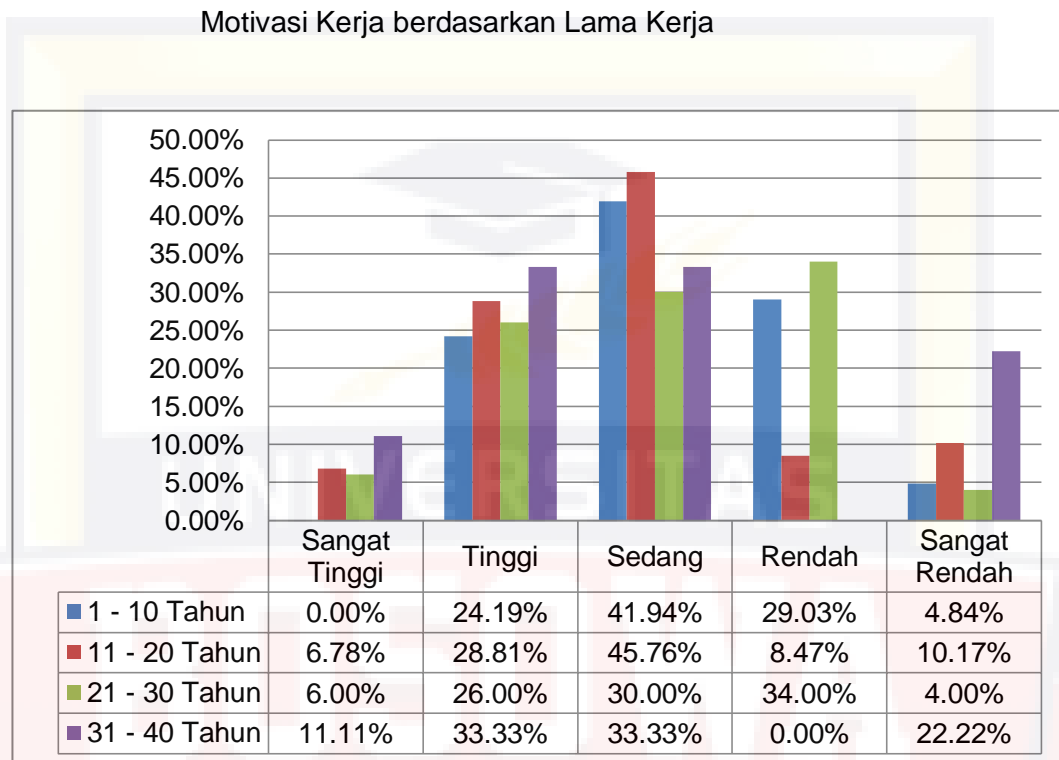
Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1 - 10 Tahun	62	34,4%
11 - 20 Tahun	59	32,8%
21 - 30 Tahun	50	27,8%
31 - 40 Tahun	9	5,0%
Total	180	100,0%

Berdasarkan data diatas, maka dibuatlah kategorisasi motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar berdasarkan lama bekerja, yang terbagi menjadi empat kategori, yaitu 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan 31-40 tahun. Adapun hasil gambaran motivasi kerja karyawan pada Universitas

Bosowa Makassar ditinjau dari lama bekerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.6 Diagram Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lama Kerja.



Dari data diatas, responden dengan kategorisasi lama kerja 1-10 tahun tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja sangat tinggi, pada tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 24,19%, untuk tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 41,94%, pada tingkat motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 29,03%, sedangkan untuk tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 4,84%.

Selanjutnya untuk responden dengan kategorisasi lama kerja 11-20 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi diperoleh sebesar 6,78%, untuk tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 28,81%, pada motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 45,76%, dan untuk motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 8,47%, sedangkan untuk motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 10,17%.

Responden dengan kategorisasi lama kerja 21-30 tahun untuk motivasi kerja sangat tinggi diperoleh sebesar 6,00%, untuk motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 26,00%, pada motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 30,00%, dan untuk motivasi kerja rendah diperoleh sebesar 34,00%, sedangkan untuk motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 4,00%.

Selanjutnya responden dengan kategorisasi lama kerja 31-40 tahun dengan tingkat motivasi sangat tinggi diperoleh sebesar 11,11%, untuk tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh sebesar 33,33%, pada tingkat motivasi kerja sedang diperoleh sebesar 33,33%, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh sebesar 22,22%.

B. PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja.

Hasil kategorisasi data deskriptif yang diperoleh pada skala motivasi kerja dengan jumlah responden 180 sebagai berikut, responden yang tergolong memiliki motivasi kerja sangat rendah dengan total skor kurang dari 33,818 sebanyak 13 responden atau 7,2%, dari 180 responden. Berikutnya responden yang memiliki motivasi kerja rendah dengan total skor kurang dari 28,194 sampai 33,818 sebanyak 40 responden atau 22,2% dari 180 responden. Sedangkan responden dengan motivasi kerja sedang dengan total skor kurang dari 33,818 sampai 39,442 sebanyak 71 responden atau 39,4% dari 180 responden.

Adapun responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan total skor kurang dari 39,442 sampai 45,066 sebanyak 48 responden atau 26,7% dari 180 responden. Sedangkan untuk responden dengan motivasi kerja sangat tinggi dengan total skor kurang dari 45,66 sebanyak 8 responden atau 4,4% dari 180 responden.

Hasil tersebut menunjukkan motivasi kerja pada Universitas Bosowa cenderung berada pada kategori sedang, dengan presentase sebesar 39,4% dari 71 responden. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Hal tersebut sejalan dengan Hasibuan (2015), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Banyak yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1973) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu: faktor motivator yang berhubungan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan prsetasi individu serta faktor hygiene yang berhubungan dengan administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, gaji atau upah, hubungan interpersonal, supervisi, dan kondisi kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian oleh Thalia dan Widya (2018) pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penilaian dan kompetensi pada sekitar 3.000 Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian dan kompetensi tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kinerjanya tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya hasil analisis peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, diketahui bahwa aspek pengakuan. Aspek administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, aspek gaji atau upah, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek tanggung jawab, aspek supervisi, aspek kondisi kerja , dan aspek pengakuan memiliki kontribusi yang sedang terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana aspek pengakuan sebesar 13%, aspek administrasi dan kebijaksanaan perusahaan sebesar 13%, dan aspek gaji atau upah sebesar 13%, aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 12%, aspek tanggung jawab sebesar 12%, aspek supervisi sebesar 12%, aspek kondisi kerja sebesar 12%, dan aspek pengakuan sebesar 12%. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang dipengaruhi oleh aspek pengakuan, aspek administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, aspek upah atau gaji, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek tanggung jawab, supervisi, aspek kondisi kerja, dan aspek pengakuan yang memiliki skor sedang terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa.

Sejalan dengan pendapat (Handoko, 1996) motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. Dengan demikian karyawan yang semakin besar tingkat motivasinya akan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi

Aspek berikutnya yaitu pengembangan potensi individu dan aspek hubungan interpersonal. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2003) tentang pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pengembangan Determinasi Jaya Ancol Jakarta berpengaruh secara signifikan dimana promosi jabatan dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh (2013) di SMA Negeri 11 Bandung melalui wawancara dengan guru BK dan pengamatan langsung terdapat fenomena yang menunjukkan kurang kemampuan hubungan interpersonal yang dimiliki peserta didik dapat cenderung berada pada tingkat sedang, dimana ada peserta didik yang hanya memiliki hubungan dengan kelompoknya tertentu dan tidak berbaur atau berkomunikasi dengan teman-teman di luar kelompoknya dan dapat berpengaruh pada kemampuan komunikasi yang berkualitas dan kemampuan partisipasi tetapi hal tersebut dirasa belum maksimal.

Penting bagi pengelola sumber daya untuk memberikan perhatian lebih pada motivasi kerja karyawan secara merata, sehingga seluruh karyawan lebih termotivasi lagi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, dan hal tersebut akan berdampak pada hasil atau tujuan yang disepakati oleh suatu lembaga baik itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintahan.

2. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Demografi.

a. Motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin

Hasil penelitian tingkat motivasi kerja ditinjau berdasarkan jenis kelamin menunjukkan hasil tingkatan motivasi kerja yang berada pada tingkatan sangat tinggi pada laki-laki dengan jumlah presentase sebesar 6,06% dengan jumlah responden sebanyak 6 responden, sedangkan perempuan 2,47% dengan jumlah responden sebanyak 2 responden. Pada tingkat motivasi kerja tinggi laki-laki dengan jumlah presentase sebesar 26,26% dengan jumlah responden 26 responden, sedangkan perempuan sebesar 27,16% dengan jumlah responden 22 responden. Untuk tingkat motivasi kerja sedang laki-laki dengan jumlah presentase sebesar 36,36% dengan jumlah responden 36 responden, sedangkan perempuan dengan jumlah presentase sebesar 43,21% dengan responden 35 responden.

Selanjutnya pada tingkat motivasi kerja rendah laki-laki dengan jumlah presentase sebesar 23,23% dengan jumlah responden 23 responden, dan perempuan dengan jumlah presentase sebesar 20,99% dengan jumlah responden 17 responden. Untuk tingkat motivasi kerja sangat rendah laki-laki dengan jumlah presentase

sebesar 8,08% dengan jumlah responden 8 responden, sedangkan perempuan dengan jumlah presentase sebesar 6,17% dengan jumlah responden 5 responden.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat motivasi kerja pada Karyawan Universitas Bosowa pada kategori jenis kelamin laki-laki lebih rendah dengan jumlah presentase sebesar 36,36%, dibandingkan dengan tingkat motivasi kerja pada jenis kelamin perempuan yang berada pada jumlah presentase sebesar 43,21%. Sejalan dengan Robbins (1996), Studi-studi psikologi telah menemukan bukti bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dari pada pria. Artinya wanita lebih memiliki semangat kerja yang tinggi dibandingkan pria.

b. Motivasi kerja berdasarkan usia

Hasil penelitian tingkat motivasi kerja ditinjau dari usia menunjukkan hasil yang berbeda-beda, seperti pada kategori usia 23-34 tahun, tidak terdapat responden dengan tingkat motivasi kerja sangat tinggi, pada tingkat motivasi kerja tinggi jumlah presentase sebesar 29,73% dengan jumlah responden 11 responden, untuk tingkat motivasi kerja sedang jumlah presentase sebesar 27,03% dengan jumlah responden 10 responden, pada tingkat motivasi kerja rendah diperoleh presentase sebesar 35,14% dengan jumlah responden 13 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh presentase sebesar 8,11% dengan jumlah responden 3 responden.

Pada kategori usia 35-47 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi diperoleh presentase sebesar 4,92% dengan jumlah responden 3 responden, untuk tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh presentase sebesar 26,23% dengan jumlah responden 16 responden, dan untuk tingkat motivasi kerja sedang diperoleh presentase sebesar 49,18% dengan jumlah responden 30 responden, dan pada tingkat motivasi kerja rendah diperoleh presentase 11,48% dengan jumlah responden 7 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh presentase sebesar 8,20% dengan jumlah responden 5 responden.

Selanjutnya pada kategori usia 48-63 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi diperoleh presentase sebesar 6,10% dengan jumlah responden 5 responden, pada tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh presentase sebesar 25,61% dengan jumlah responden 21 responden, untuk tingkat motivasi kerja sedang diperoleh presentase sebesar 37,80% dengan jumlah responden 31 responden, dan untuk tingkat motivasi kerja rendah diperoleh presentase sebesar 24,39% dengan jumlah responden 20, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh presentase sebesar 6,10% dengan jumlah responden 5 responden.

Dari hasil data tersebut peneliti mengambil kesimpulan motivasi kerja pada Karyawan Universitas Bosowa ditinjau dari usia 22-34 tahun cenderung berada pada tingkat rendah dengan jumlah presentase 35, 14%, sedangkan pada usia 35-47, dan usia 48-63 tahun berada pada tingkat sedang dengan jumlah presentase 49,18%

dan 37,80%. Hal ini sejalan dengan (Berk, 2012), karyawan usia muda menyadari adanya kesenjangan ekspektasi dan kenyataan dunia kerja. Hal tersebut membuat mereka menjadi tidak termotivasi untuk bekerja.

Penelitian sebelumnya oleh Jokom (2013), tentang pengaruh usia dan pendidikan terhadap tingkat motivasi pada PT Cakrawala Putra Bersama menunjukkan didapatkan hasil bahwa pada usia yang lebih mudah cenderung kurang serius dalam melaksanakan tugasnya diakibatkan oleh faktor kedewasaan seseorang yang belum stabil. Dan aspek yang paling berpengaruh dalam rendahnya motivasi kerja karyawan Universitas Bososwa adalah terdapat pada aspek hubungan interpersonal sebesar 10% dan aspek pengembangan potensi individu sebesar 10%.

c. Motivasi kerja berdasarkan jabatan

Hasil penelitian tingkat motivasi kerja ditinjau dari jabatan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, untuk jabatan staf, pada motivasi kerja sangat tinggi diperoleh presentase sebesar 3,66% dengan jumlah responden 3 responden, untuk motivasi kerja tinggi diperoleh presentase sebesar 23,17% dengan jumlah responden 19 responden, dan pada tingkat motivasi kerja sedang diperoleh presentase sebesar 52,44% dengan jumlah responden 43 responden, dan pada tingkat motivasi kerja rendah diperoleh presentase sebesar 19,51% dengan jumlah responden 16 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh presentase sebesar 1,22% dengan jumlah responden 1 responden.

Sedangkan tingkat motivasi kerja ditinjau dari jabatan dosen, pada motivasi kerja sangat tinggi diperoleh presentase sebesar 5,10% dengan jumlah responden 5 responden, untuk tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh presentase sebesar 29,59% dengan jumlah responden 29, dan pada tingkat motivasi kerja sedang diperoleh presentase sebesar 28,57% dengan jumlah responden 28 responden, untuk tingkat motivasi kerja rendah diperoleh presentase sebesar 24,49% dengan jumlah responden 24 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah diperoleh presentase sebesar 12,24% dengan jumlah responden 12 responden.

Dari hasil data tersebut peneliti mengambil kesimpulan motivasi kerja pada Karyawan Universitas Bosowa pada kategori dosen berada pada tingkat tinggi, sedangkan pada kategori staf berada pada tingkat sedang. Menurut French dan Reven dalam Sule dan Kurniawan (2012) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Seorang dosen yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan pembelajaran akan tercapai.

Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Rumiyati (2007), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Makassar memiliki motivasi dalam kategori tinggi, dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.

d. Motivasi kerja berdasarkan unit kerja

Hasil penelitian tingkat motivasi kerja ditinjau dari unit kerja menunjukkan hasil yang tidak sama, seperti untuk hasil kategori fakultas berada pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi dengan jumlah presentase 4,49% dengan jumlah responden 7 responden, pada tingkat motivasi kerja tinggi dengan jumlah presentase 26,28% dengan jumlah responden 41 responden, dan pada tingkat motivasi kerja sedang dengan jumlah presentase 37,18% dengan jumlah responden 58 responden, untuk tingkat motivasi kerja rendah dengan jumlah presentase 23,72% dengan jumlah responden 37 responden, sedangkan untuk tingkat motivasi kerja sangat rendah dengan jumlah 8,33% dengan jumlah responden 13 responden.

Selanjutnya untuk hasil kategori rektorat berada pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi dengan jumlah presentase 4,17% dengan jumlah responden 1 responden, pada tingkat motivasi kerja tinggi dengan jumlah presentase 29,17% dengan jumlah responden 7 responden, pada tingkat motivasi kerja sedang dengan jumlah presentase 54,17% dengan jumlah responden 13 responden, dan pada tingkat motivasi kerja rendah dengan jumlah presentase 12,50% dengan jumlah responden 3 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah dengan jumlah presentase 0,00% dengan tidak memiliki responden.

Motivasi kerja dengan kategori unit kerja dibagi menjadi beberapa bagian agar lebih terperinci adalah sebagai berikut untuk bagian CDC sebesar 1,1% dengan jumlah responden 2 responden, untuk bagian fakultas ekonomi sebesar 20% dengan jumlah responden 36

responden, untuk fakultas fisipol sebesar 2,8% dengan jumlah responden 5 responden, dan untuk fakultas keguruan dan ilmu pendidikan sebesar 13,3% dengan jumlah responden 24 responden, untuk fakultas hukum sebesar 3,9% dengan jumlah responden 7 responden, untuk LPM sebesar 3,3% dengan jumlah responden 6 responden, sedangkan untuk pasca sarjana sebesar 22,2% dengan jumlah responden 40 responden, untuk bagian perpustakaan sebesar 1,1% dengan jumlah responden 2 responden.

Selanjutnya untuk fakultas pertanian sebesar 4,4% dengan jumlah responden 8 responden, untuk fakultas psikologi sebesar 5,6% dengan jumlah responden 10 responden, dan untuk rektorat sebesar 13,3% dengan jumlah responden 24 responden, untuk fakultas sosiologi sebesar 2,2% dengan jumlah responden 4 responden, dan yang terakhir adalah untuk fakultas teknik sebesar 7,2% dengan jumlah responden 13 responden.

Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja dengan kategori unit kerja pada Karyawan Universitas Bosowa berdasarkan unit kerja berada pada kategori sedang. Hal ini sependapat dengan Penelitian sebelumnya oleh Nurhaedah, Sukmawati, dan Saleh (2018) pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini secara empirik dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten

Pangkep. Sedangkan dari hasil uji signifikan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Motivasi kerja berdasarkan lama kerja

Hasil penelitian motivasi kerja ditinjau dari lama kerja menunjukkan hasil, untuk kategori usia 1-10 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi jumlah presentase 0,00% dengan tidak memiliki responden, pada tingkat motivasi kerja tinggi diperoleh presentase 24,19% dengan jumlah responden 15 responden, dan pada tingkat motivasi kerja sedang dengan jumlah presentase 41,94% dengan jumlah responden 26 responden, pada tingkat motivasi kerja rendah dengan jumlah presentase 29,03% dengan jumlah responden 3 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah dengan jumlah presentase 4,84% dengan jumlah responden 3 responden.

Untuk kategori usia 11-20 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi dengan jumlah presentase 6,78% dengan jumlah responden 4 responden, pada tingkat motivasi kerja tinggi dengan jumlah presentase 28,81% dengan jumlah responden 17 responden, dan pada tingkat motivasi kerja sedang dengan jumlah presentase 45,76% dengan jumlah responden 27 responden, pada tingkat motivasi kerja rendah dengan jumlah presentase 8,47% dengan jumlah responden 6 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah dengan jumlah presentase 10,17% dengan jumlah responden 6 responden.

Untuk kategori umur 21-30 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi dengan jumlah presentase 6,00% dengan jumlah responden 3 responden, pada tingkat motivasi kerja tinggi dengan jumlah presentase 26,00% dengan jumlah responden 13 responden, dan pada tingkat motivasi kerja sedang dengan jumlah presentase 30,00% dengan jumlah responden 15 responden, dan pada tingkat motivasi kerja rendah dengan jumlah presentase 34,00% dengan jumlah responden 2 responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah dengan jumlah presentase 4,00% dengan jumlah responden 2 responden.

Untuk kategori usia 31-40 tahun, pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi dengan jumlah presentase 11,11% dengan jumlah responden 1 responden, pada tingkat motivasi tinggi dengan jumlah presentase 33,33% dengan jumlah responden 3 responden, dan pada tingkat motivasi kerja sedang dengan jumlah presentase 33,33% dengan jumlah responden 3 responden, pada tingkat motivasi kerja rendah jumlah presentase 0,00% dengan tidak memiliki responden, sedangkan pada tingkat motivasi kerja sangat rendah dengan jumlah presentase 22,22% dengan jumlah responden 2 responden.

Dari hasil tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja Karyawan Universitas Bosowa ditinjau dari lama kerja 1-10 tahun, dan 11-20 tahun berada pada tingkat sedang, lama kerja 21-30 tahun berada pada tingkat motivasi kerja rendah, dan lama kerja 31-40 tahun berada pada tingkat motivasi kerja tinggi. .

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Nomor 69/KPT/I/2015, tentang perubahan Badan Penyelenggara Universitas 45 Makassar Di Kota Makassar dari Yayasan Andi Sose menjadi Yayasan Aksa Mahmud dan perubahan nama dari Universitas 45 Makassar menjadi Universitas Bosowa Makassar. Hal ini berpengaruh pada karyawan yang mengalami perubahan kepemimpinan serta lingkungan kerja yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan berkomitmen untuk terus bekerja.

Bekerja membuat seseorang memperoleh suatu pengalaman, baik pengalaman manis maupun pengalaman pahit. Pengalaman manis membuat karyawan termotivasi dan merasa nyaman dalam bekerja, namun berbeda ketika karyawan mendapat pengalaman pahit, akan berakibat pada karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Istijanto (2006) komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersunggu-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Putra (2018) tentang perbedaan tingkat motivasi kerja berdasarkan usia dan lama bekerja. Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa ada perbedaan tingkat motivasi kerja berdasarkan masa kerja, yaitu karyawan dengan masa kerja lama cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi.

C. Limitasi Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari sejumlah keterbatasan yang diamati atau pun dirasakan oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung. Oleh karena itu, keterbatasan dan kekurangan yang dirasakan oleh peneliti perlu diungkapkan demi kesempurnaan penelitian selanjutnya.

Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan membagikan skala penelitian langsung kepada subjek karena subjek sibuk dengan aktivitas kantor bagi staf Tata usaha, dan mengajar bagi Dosen yang memiliki jabatan. Maka dari itu peneliti menitipkan skala di fakultas maupun di rektorat.
2. Peneliti harus mengganti skala apabila skala yang diberikan kepada subjek itu hilang, karena skala yang dibagikan tidak langsung diisi oleh subjek dengan alasan pekerjaan yang memadai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “*Motivasi Kerja Karyawan Pada Universitas Bosowa Makassar*” yang dilakukan melalui penyebaran skala dari 180 responden, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar cenderung berada pada tingkatan sedang. Dari hasil tersebut peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar belum memiliki motivasi kerja yang tinggi.
2. Motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek yaitu, aspek administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, aspek gaji atau upah, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek tanggung jawab, aspek supervisi, aspek kondisi kerja, aspek pengakuan, dan aspek prestasi memiliki kontribusi tingkat sedang terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa Makassar, sedangkan aspek pengembangan potensi individu dan aspek hubungan interpersonal memiliki kontribusi tingkat rendah terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Bosowa Makassar.
3. Motivasi kerja berdasarkan demografi:
 - a. Motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa Makassar ditinjau dari jenis kelamin menunjukkan hasil tingkatan motivasi kerja berada pada tingkatan sedang, pada jenis kelamin laki-laki maupun dengan jenis kelamin perempuan.

- b. Hasil penelitian tingkat motivasi kerja ditinjau dari usia menunjukkan hasil pada kategori 22-34 tahun berada pada tingkat motivasi kerja rendah, sedangkan kategori usia 35-47 tahun dan 48-63 tahun berada pada tingkatan motivasi kerja sedang. Dari hasil data tersebut peneliti mengambil kesimpulan motivasi kerja pada karyawan Universitas Bosowa Makassar ditinjau dari usia 35-47 tahun dan 48-63 tahun merasa cukup termotivasi, sedangkan kategori usia 22-34 tahun belum termotivasi.
- c. Motivasi kerja pada Universitas Bosowa Makassar ditinjau dari jabatan menunjukkan hasil untuk kategori staf berada pada kategori tingkatan sedang, sedangkan untuk kategori dosen berada pada tingkatan motivasi kerja tinggi. Maka dari itu peneliti berasumsi responden yang merasa termotivasi berada pada kategori dosen, dan untuk responden yang cukup termotivasi berada pada kategori staf.
- d. Hasil penelitian tingkat motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa ditinjau dari unit kerja menunjukkan hasil untuk kategori fakultas dan rektorat sama-sama berada pada tingkatan sedang. Maka dari hasil tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan pada Universitas Bosowa sudah cukup termotivasi.
- e. Hasil penelitian motivasi kerja ditinjau dari lama kerja menunjukkan hasil, untuk kategori lama kerja 1-10 tahun, 11-20 tahun berada pada tingkatan sedang, dan kategori lama kerja 21-30 tahun berada pada tingkatan rendah, sedangkan untuk kategori lama kerja 31-40 tahun berada pada tingkatan tinggi. Dari hasil tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan pada Universitas Bosowa

Makassar ditinjau dari lama kerja 1-10 tahun, 11-20 tahun cukup termotivasi, dan responden dengan lama kerja 21-30 tahun belum termotivasi, sedangkan responden kategori lama kerja 31-40 tahun sudah termotivasi.

B. Saran

Adapun saran dari peneliti yang mungkin dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Bagi karyawan melalui penelitian ini peneliti mengharapkan, dapat memberikan masukan kepada karyawan-karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Bagi organisasi melalui penelitian ini peneliti mengharapkan, lebih meningkatkan atau memperhatikan lagi faktor-faktor tentang motivasi kerja karyawan, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih baik dan mendalam seperti menambahkan faktor-faktor yang berpengaruh atau berhubungan dengan motivasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007) *Manajemen Sumber Daya manusia Cetakan KeTujuh*. . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anoraga. (2006). *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anoraga & Pandji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Greenberg, J & Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamza, Mohamad & Nurdin. (2012). *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM: Pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johanes papu. (2002). *Peran Psikologi Dalam perusahaan*. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marihot, Manulang. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Ed. Revisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mathis & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Melayu, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miftahun & Sugyiono. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* Volume 37. No. 1, 94 – 109.
- Munandar. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Pinder. (2014). *Work motivation. Theory, Issue And Applications*. Illinois: Scoff Foresmen and Company.
- Pamela & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Ridlo, I.A. (2012). *Turnover Karyawan-Kajian Literatur*. Surabaya: PHMovement Publication.
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi 7 (Jilid II) Jakarta: Prehallindo.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prehallindo.

- Robbins. (2015). *Organisational Behavior*. 9 th. Edition New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins & Judge.(2013). *Organizational Behavior* 15. New York: Pearson.
- Sadilin Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*: Pustaka Setia. Yogyakarta: ANDI.
- Sadilin Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sangadji & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian (Pendekatan praktis dalam penelitian)*.
- Sapila, E. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. (Skripsi diterbitkan). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sergiovani, T.J dan R.J. Starat. (2009). *Supervision Human Perspective*. New York: McGraw-Hill Book Company
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Uno & Hamzah, B. (2010). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenada media Group.

Winardi. (2007). Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.





LAMPIRAN 1

BLUE PRINT SKALA PENELITIAN

Tabel 3.6 *Blue Print Motivasi Kerja*

Aspek	Nomor Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
1. Motivator			
Prestasi	2, 18, 22	19, 23	5
Pengakuan	1, 17	20, 24	4
Pekerjaan Itu Sendiri	4, 13	21, 25	4
Tanggung Jawab	3, 15	35	3
Pengembangan Potensi Individu	5, 6, 7	39	4
2. Hygiene			
Administrasi dan kebijaksanaan perusahaan	10, 30	14, 16	4
Gaji atau upah	11, 12, 37	36	4
Hubungan Interpersonal	27, 28	8, 29	4
Supervisi	31, 32	33, 38	4
Kondisi kerja	26, 34	9, 40	4
Total	23	17	40



LAMPIRAN 2
SKALA PENELITIAN

I. IDENTITAS

Nama :
 Usia :
 JenisKelamin : Laki-laki/ Perempuan (coret yang tidak perlu)

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dengan memberikan tanda check (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia di kanannya. Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar. Karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda sendiri.

SS : bila pernyataan tersebut Sangat Setuju dengan keadaan Anda

S : bila pernyataan tersebut Setuju dengan keadaan Anda

TS : bila pernyataan tersebut Tidak Setuju dengan keadaan Anda

STS : bila pernyataan tersebut Sangat Tidak Setuju dengan keadaan Anda

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya ingin ada yang memuji pekerjaannya				
2	Saya mampu mencapai prestasi kerjanya yang diinginkan				
3	Saya menganggap bahwa mengerjakan tugas pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab				
4	Saya menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini				

5	Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti program pelatihan di tempat saya bekerja				
6	Saya sangat senang dengan program pendidikan dan pelatihan di tempat saya bekerja				
7	Saya merasa tidak puas jika tidak berhasil menyelesaikan tugas atau masalah yang rumit				
8	Saya mengalami kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dalam suatu bagian				
9	Saya tidak merasa nyaman bekerja di tempat kerjaini				
10	Kebijakan perusahaan sangat jelas dan bisa saya mengerti dengan baik				
11	Adanya bonus yang diberikan saya akan lebih produktif dan kreatif dalam bekerja				
12	Tunjangan yang diberikan dapat memotivasi dalam bekerja				
13	Saya mampu melakukan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik				
14	Saya tidak akan tinggal diam bila kebijakan atasan bertentangan dengan saya				
15	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu				
16	Administrasi perusahaan sangat berbelit dan rumit				
17	Perusahaan menilai baik untuk setiap hasil kerja saya				

18	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan agar prestasi saya maksimal				
19	Penilaian prestasi tidak dilakukan secara obyektif				
20	Atas tidak pernah memberipujian kepada karyawan yang berprestasi				
21	Saya tidak pernah dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasannya				
22	Atas tidak pernah memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan				
23	Atas tidak pernah memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja				
24	Saya merasa bahwa pengabdian saya selama bekerja di sini tidak diakui oleh atasan				
25	Saya merasa tidak diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya				
26	Saya merasa bangga bekerja di tempat kerja ini karena suasana kerja yang menyenangkan				
27	Di tempat kerja ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja				
28	Rekan kerjasaya sangat membantu dan ramah				
29	Temankerja tidak terlalu penting bagisaya				
30	Saya mengertidengan jelasterhadap misi perusahaan yang ingin dicapai				
31	Saya				

	merasaperformasayameningkatkarenadukungandariatasansaya				
32	Atasansayaadalahseorangpemimpin yang kuat dan dapatdipercaya				
33	Kinerjasayatidakdihargai oleh atasansaya				
34	Kenyamanan dan kebersihanlingkungankerjamembuatsayanyamandalambekerja				
35	Saya tidakpernahberkomunikasidenganpimpinanapabilamelakukankesalahandalampekerjaan				
36	Insentif yang sayaterimatidaksesuaidenganprestasi yang sayaberikankepadayayasanini				
37	Insentif yang sayaterimasudahsesuaidengankinerjasaya				
38	Saya merasasirkulasiudara di tempatkerjainikurangbaik				
39	Saya tidakmemilikipeluang dan kesempatanuntukmengembangkanketerampilan dan kemampuansaya				
40	Saya tidakmerasapuassterhadapkesempatanuntukmenjadi orang yang berperandalamlingkungankerja				

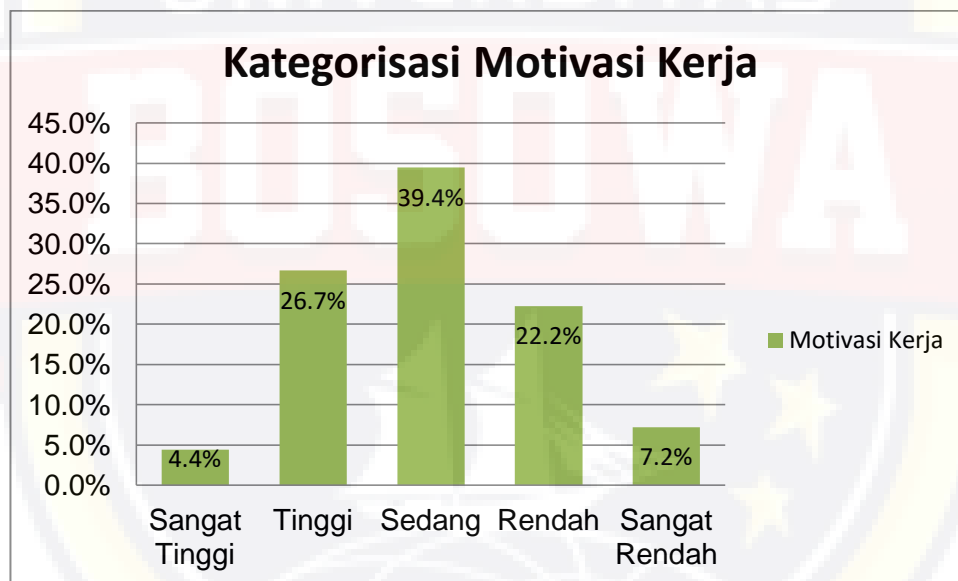


LAMPIRAN 3
TABULASI DATA PENELITIAN



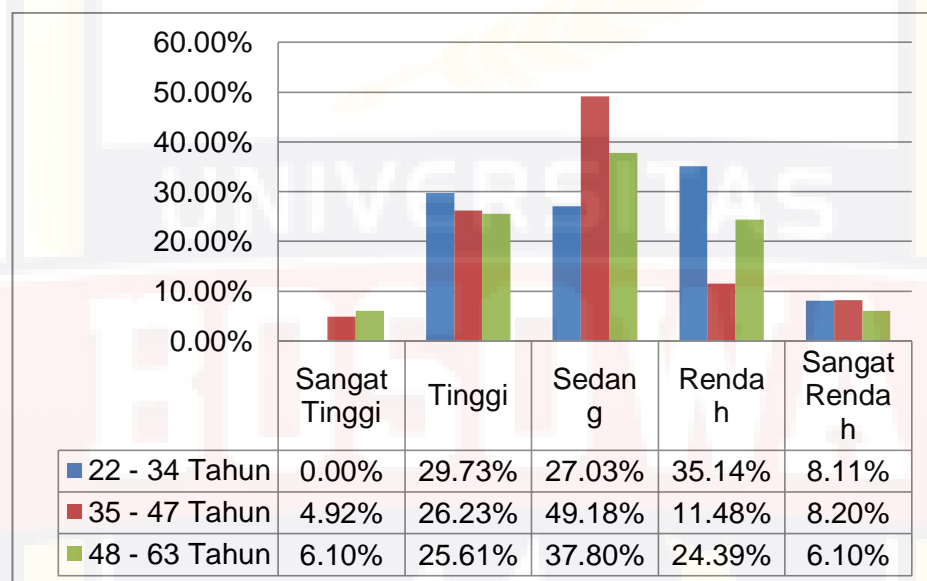
LAMPIRAN 4
Gambar Diagram Motivasi Kerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tinggi	8	4.4%	4.4	4.4
Tinggi	48	26.7%	26.7	31.1
Sedang	71	39.4%	39.4	70.6
Rendah	40	22.2%	22.2	92.8
SangatRendah	13	7.2%	7.2	100.0
Total	180	100.0	100.0	



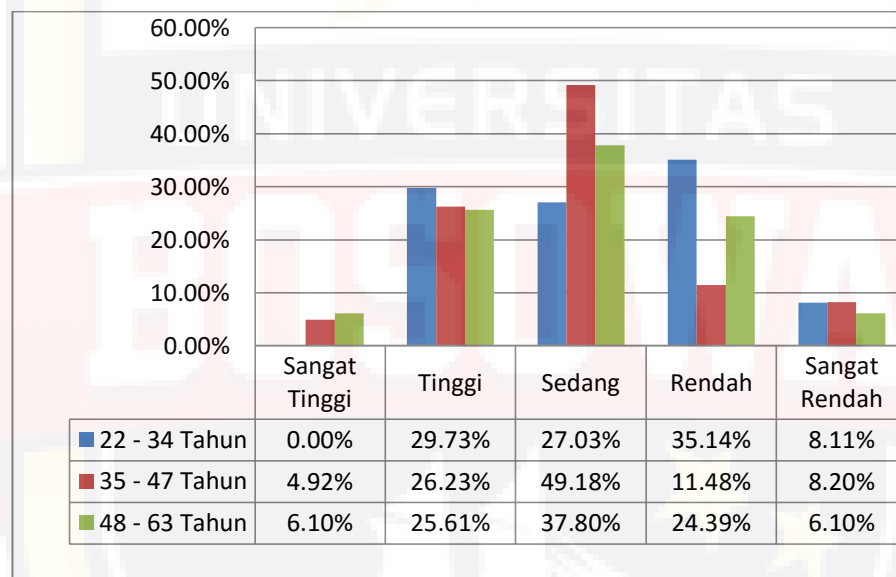
	Laki-laki	Perempuan
Sangat Tinggi	6.06%	2.47%
Tinggi	26.26%	27.16%
Sedang	36.36%	43.21%
Rendah	23.23%	20.99%
Sangat Rendah	8.08%	6.17%

Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Jenis Kelamin



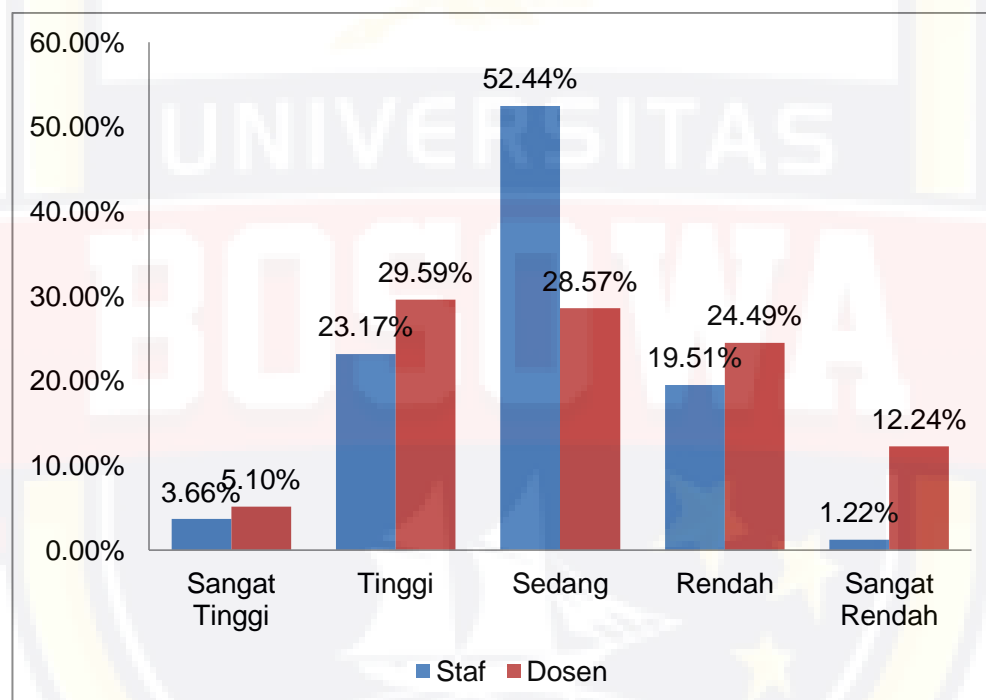
	22 - 34 Tahun	35 - 47 Tahun	48 - 63 Tahun
Sangat Tinggi	0.00%	4.92%	6.10%
Tinggi	29.73%	26.23%	25.61%
Sedang	27.03%	49.18%	37.80%
Rendah	35.14%	11.48%	24.39%
Sangat Rendah	8.11%	8.20%	6.10%

Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Usia



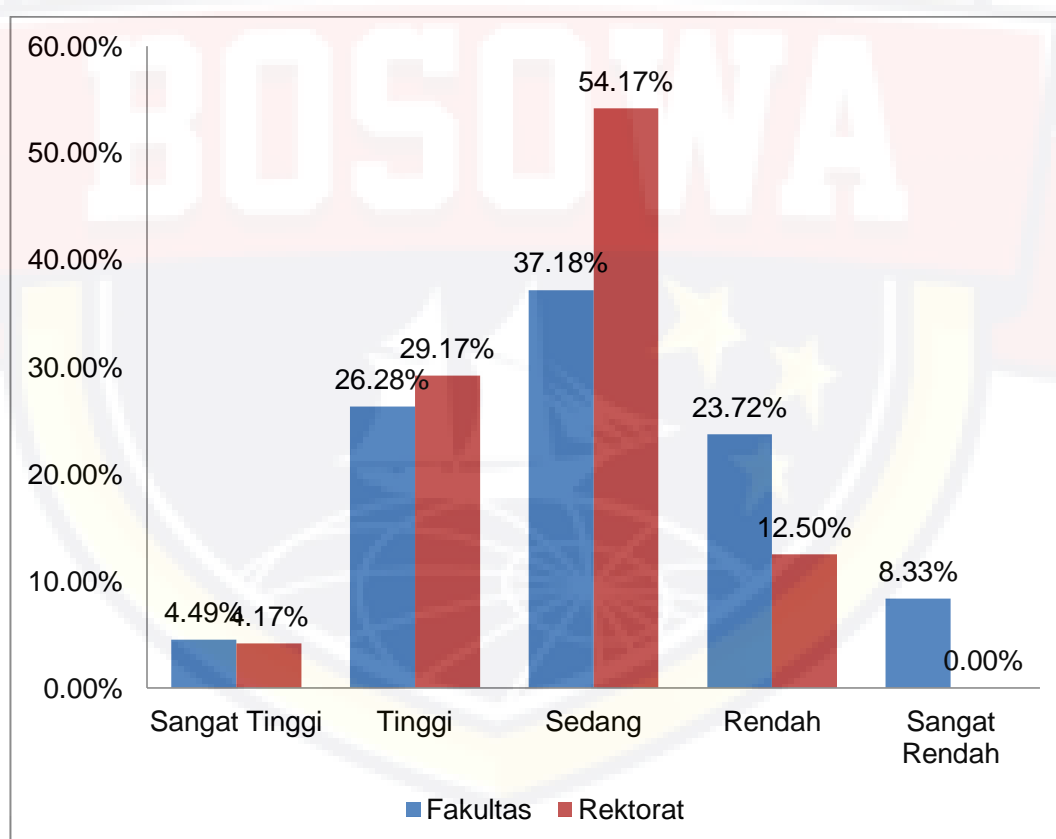
Kategori	Staf	Dosen
Sangat Tinggi	3.66%	5.10%
Tinggi	23.17%	29.59%
Sedang	52.44%	28.57%
Rendah	19.51%	24.49%
Sangat Rendah	1.22%	12.24%

Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jabatan



Kategori	Fakultas	Rektorat
Sangat Tinggi	4.49%	4.17%
Tinggi	26.28%	29.17%
Sedang	37.18%	54.17%
Rendah	23.72%	12.50%
Sangat Rendah	8.33%	0.00%

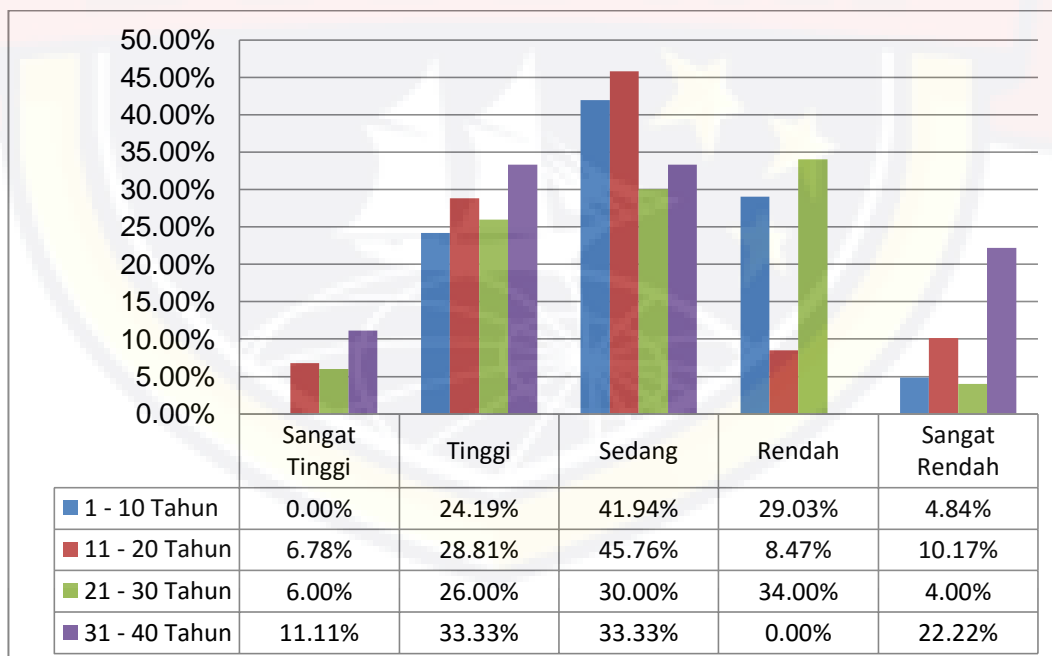
Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Unit Kerja



		Lama Kerja				Total
		1 - 10 Tahun	11 - 20 Tahun	21 - 30 Tahun	31 - 40 Tahun	
Motivasi Kerja	Sangat Tinggi	0	4	3	1	8
	Tinggi	15	17	13	3	48
	Sedang	26	27	15	3	71
	Rendah	18	5	17	0	40
	Sangat Rendah	3	6	2	2	13
Total		62	59	50	9	180

	Fakultas	Rektorat
Sangat Tinggi	4.49%	4.17%
Tinggi	26.28%	29.17%
Sedang	37.18%	54.17%
Rendah	23.72%	12.50%
Sangat Rendah	8.33%	0.00%

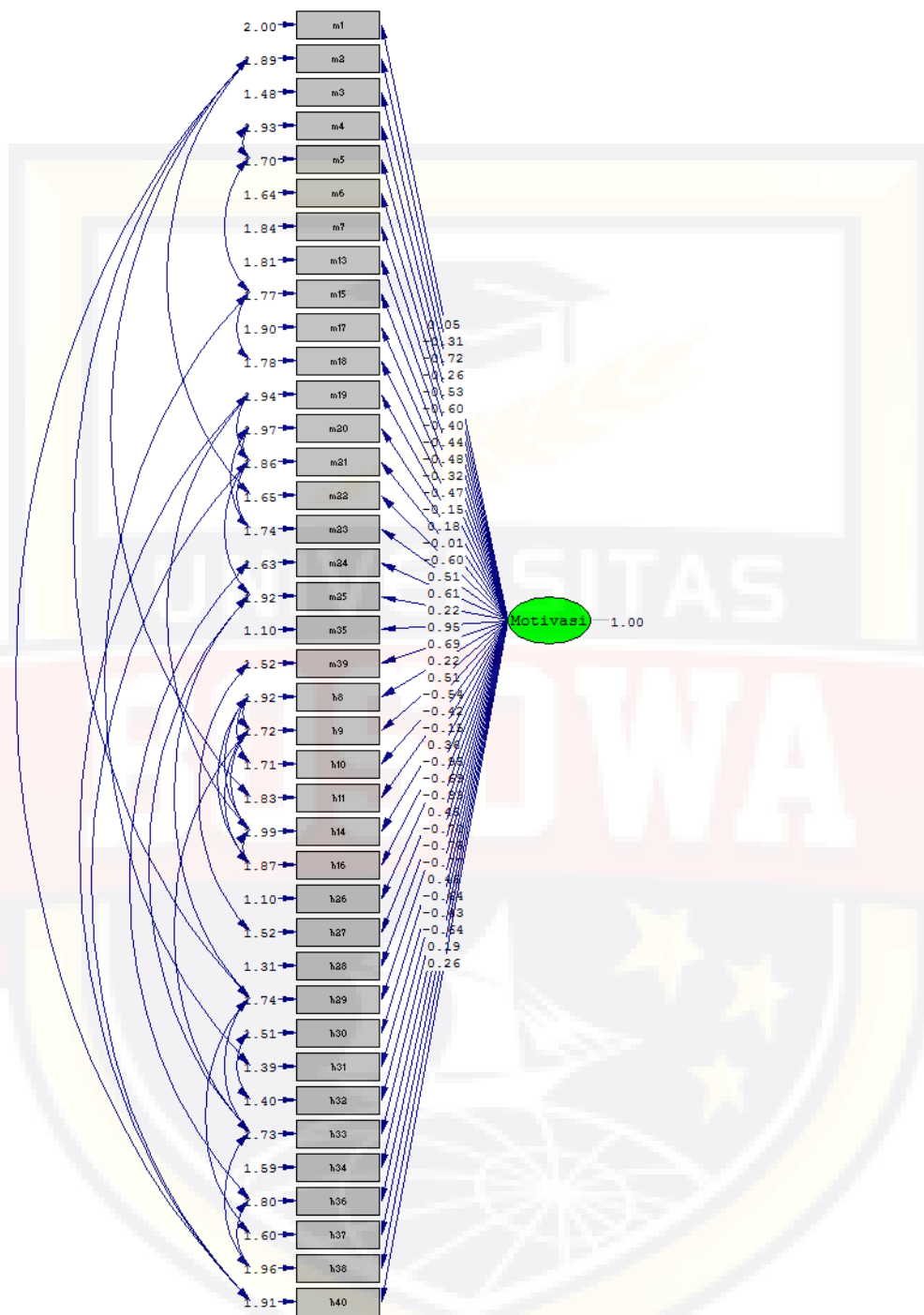
Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lama Kerja





LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS



Chi-Square=721.95, df=669, P-value=0.07650, RMSEA=0.021

Aitem	Faktor Loading	Error	t-value	Keterangan
m1	0.05	0.11	0.44	Tidak Valid
m2	-0.31	0.11	-2.77	Tidak Valid
m3	-0.72	0.11	-6.87	Tidak Valid
m4	-0.26	0.11	-2.3	Tidak Valid
m5	-0.53	0.11	-4.89	Tidak Valid
m6	-0.6	0.11	-5.56	Tidak Valid
m7	-0.4	0.11	-3.63	Tidak Valid
m13	-0.44	0.11	-4.01	Tidak Valid
m15	-0.48	0.11	-4.31	Tidak Valid
m17	-0.32	0.11	-2.86	Tidak Valid
m18	-0.47	0.11	-4.28	Tidak Valid
m19	-0.15	0.11	-1.33	Tidak Valid
m20	0.18	0.11	1.59	Tidak Valid
m21	-0.01	0.11	-0.08	Tidak Valid
m22	-0.6	0.11	-5.53	Tidak Valid
m23	0.51	0.11	4.69	Valid
m24	0.61	0.11	5.63	Valid
m25	0.22	0.11	1.99	Valid
m35	0.95	0.1	9.57	Valid
m39	0.69	0.11	6.52	Valid
h8	0.22	0.11	2	Valid
h9	0.51	0.11	4.66	Valid
h10	-0.54	0.11	-4.95	Tidak Valid
h11	-0.42	0.11	-3.77	Tidak Valid
h14	-0.15	0.11	-1.34	Tidak Valid
h16	0.36	0.11	3.23	Valid
h26	-0.95	0.1	-9.57	Tidak Valid
h27	-0.69	0.11	-6.52	Tidak Valid
h28	-0.83	0.1	-8.11	Tidak Valid
h29	0.45	0.11	4.13	Valid
h30	-0.7	0.11	-6.61	Tidak Valid
h31	-0.78	0.1	-7.52	Tidak Valid
h32	-0.77	0.1	-7.42	Tidak Valid
h33	0.46	0.11	4.21	Valid
h34	-0.64	0.11	-6	Tidak Valid
h36	-0.43	0.11	-3.91	Tidak Valid
h37	-0.64	0.11	-5.94	Tidak Valid
h38	0.19	0.11	1.73	Tidak Valid
h40	0.26	0.11	2.31	Valid



LAMPIRAN 6

UJI REALIBILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	180	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	180	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	40

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
m1	2.76	.801	180
m2	3.31	.497	180
m3	3.70	.460	180
m4	3.44	.498	180
m5	3.46	.601	180
m6	3.12	.698	180
m7	3.28	.671	180
m13	3.17	.568	180
m15	3.15	.584	180
m17	2.97	.642	180
m18	3.25	.578	180
m19	3.34	.678	180
m20	3.13	.704	180
m21	3.09	.722	180
m22	3.14	.586	180
m23	3.27	.896	180
m24	3.34	.899	180
m25	2.97	.776	180
m35	2.88	.695	180
m39	2.77	.777	180
h8	3.11	.811	180
h9	2.89	.766	180
h10	3.04	.688	180
h11	3.23	.635	180
h12	3.19	3.120	180

h14	3.64	.667	180
h16	3.20	.801	180
h26	3.12	.695	180
h27	3.23	.777	180
h28	3.03	.801	180
h29	2.94	.760	180
h30	3.01	.685	180
h31	2.91	.703	180
h32	3.05	.719	180
h33	3.14	.922	180
h34	3.29	.674	180
h36	2.72	.742	180
h37	2.84	.670	180
h38	3.12	.631	180
h40	2.96	.808	180

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	122.47	80.061	.085	.659
m2	121.93	82.436	-.084	.665
m3	121.53	79.926	.217	.653
m4	121.79	81.650	.003	.662
m5	121.77	78.937	.246	.651
m6	122.11	78.289	.255	.649
m7	121.95	78.439	.255	.649
m13	122.06	78.996	.258	.650
m15	122.08	78.479	.300	.648
m17	122.27	76.320	.463	.638
m18	121.98	79.882	.165	.655
m19	121.89	77.380	.342	.644
m20	122.10	78.191	.260	.649
m21	122.14	74.802	.528	.632
m22	122.09	77.751	.370	.645
m23	121.96	79.010	.133	.657
m24	121.89	80.289	.051	.663

m25	122.27	75.571	.426	.637
m35	122.35	88.497	-.539	.693
m39	122.47	86.541	-.361	.686
h8	122.12	76.521	.334	.643
h9	122.34	78.873	.181	.653
h10	122.19	76.962	.372	.642
h11	122.00	79.363	.191	.653
h12	122.04	66.976	.102	.727
h14	121.59	76.108	.462	.638
h16	122.03	77.664	.256	.648
h26	122.12	76.316	.422	.639
h27	122.00	78.514	.204	.652
h28	122.21	77.583	.262	.648
h29	122.29	78.128	.239	.650
h30	122.22	77.056	.366	.643
h31	122.32	78.119	.266	.648
h32	122.18	77.759	.288	.647
h33	122.09	76.797	.265	.647
h34	121.94	79.287	.182	.653
h36	122.52	84.184	-.207	.676
h37	122.39	77.637	.325	.645
h38	122.11	78.479	.272	.649
h40	122.27	78.557	.190	.653

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125.23	81.923	9.051	40



LAMPIRAN 7

TABEL KREJCIE

TABLE I
Table for Determining Sample Size from a Given Population

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Note.—*N* is population size.
S is sample size.