

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK
DENGAN KARYAWAN TETAP DI JNE EXPRESS ACROSS NATION
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana psikologi
Universitas Medan Area*

**Basirun
13.860.0286**

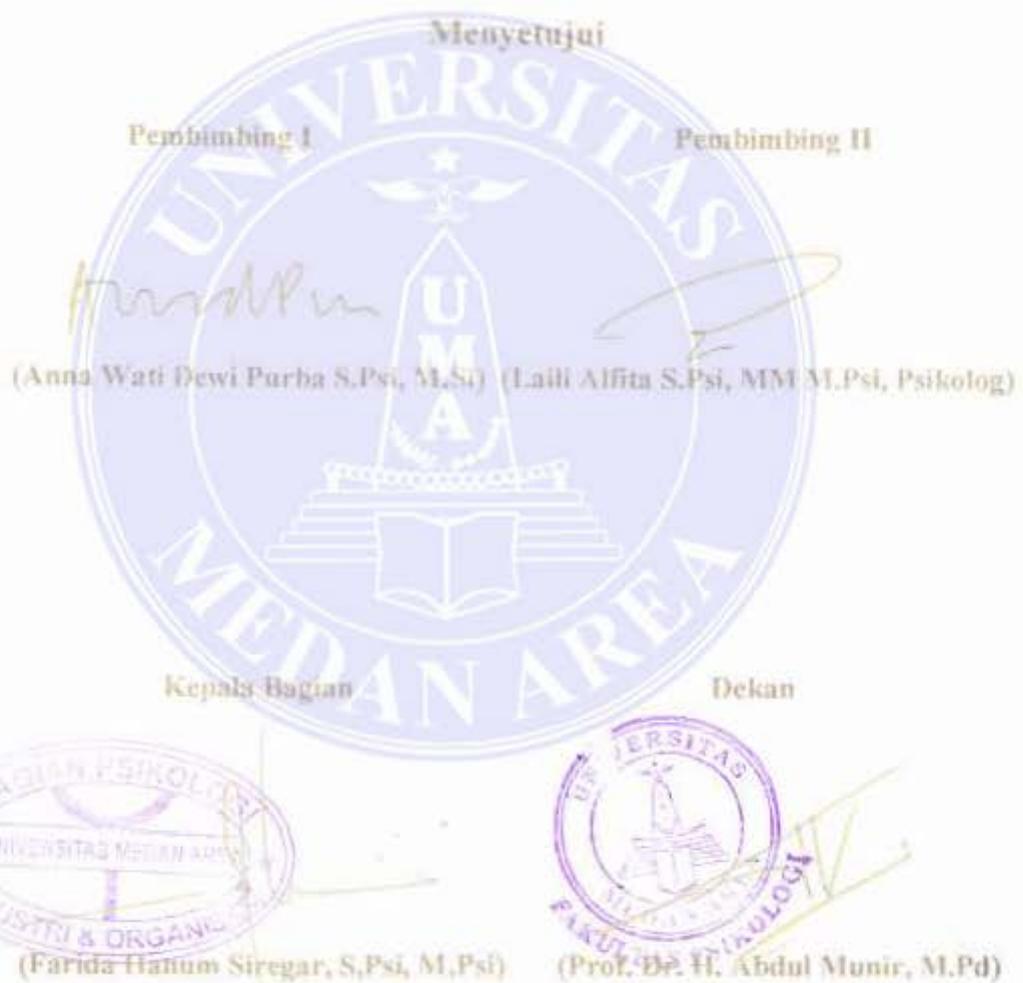


**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2018**

Judul : Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Di JNE Express Across Nation Cabang Medan

Nama : Basirun

NPM : 138600286



**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)
PSIKOLOGI**

PADA TANGGAL 10 Oktober 2018



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
3. Anne Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
4. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan





PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 10 Oktober 2018

Basirun

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI JNE EXPRESS ACROSS NATION CABANG MEDAN

Oleh:
BASIRUN
13.860.0286

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE *Express Across Nation* Cabang Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif dengan subjek melibatkan 40 orang karyawan kontrak dan 40 orang karyawan tetap dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Perpostional Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala Likert. Metode skala yang digunakan yaitu skala Motivasi Kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogorov-Smirnov*, berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE *Express Across Nation* cabang Medan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis korelasi 1 jalur, dengan nilai $F = 81,976$ dan nilai $Sig = 0,000$. Hal ini berarti nilai $p < 0,050$ yang artinya signifikan. Serta secara umum, motivasi kerja tergolong tinggi terhadap karyawan kontrak dengan diketahui dari (*mean hipotetik 75 < mean empirik 89,48*), dan motivasi kerja tergolong sedang terhadap karyawan tetap dengan diketahui dari (*mean hipotetik 75 < mean empirik 66,93*).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap JNE *Express Across Nation* cabang Medan

THE DIFFERENCE OF WORK MOTIVATION BETWEEN EMPLOYEE CONTRACTS AND EMPLOYEES STAY AT JNE EXPRESS ACROSS NATION MEDAN BRANCH

**Oleh:
BASIRUN
13.860.0286**

ABSTRACT

This study aims to look at differences in work motivation between contract employees and permanent employees at JNE Express Across Nation Medan Branch. This research is a comparative quantitative study with the subject involving 40 contract employees and 40 permanent employees and the sampling is done by using the Perpostional Random Sampling technique. The data collection method used in this study is the Likert scale method. The scale method used is the Work Motivation scale. Data analysis method used in this study is Kolmogorov-Smirnov one sample, based on data analysis, it was found that the hypothesis proposed in this study was declared acceptable, namely there were differences in work motivation between contract employees and permanent employees at JNE Express Across Nation Medan branch. This is evidenced through the calculation of 1-way correlation analysis, with a value of $F = 81.976$ and a value of $\text{Sig} = 0,000$. This means that the p value <0.050 , which means significant. And in general, work motivation is relatively high for contract employees with known from (hypothetical mean 75 $<$ empirical mean 89.48), and work motivation is moderate for permanent employees with known from (hypothetical mean 75 $<$ empirical mean 66.93).

Keywords: Work Motivation, Contract Employees, Permanent Employees of JNE Express Across Nation Medan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Di JNE Express Across Nation Cabang Medan”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerinatah.

Medan, 10 Oktoboer 2018
Peneliti

Basirun

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xvix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan	8
1. Pengertian Karyawan.....	8
2. Karyawan Kontrak.....	9
3. Karyawan Tetap	11
4. Masa Kerja Karyawan	12
5. Ciri-ciri Karyawan	13
B. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Ciri-ciri motivasi kerja	18
3. Aspek Motivasi Kerja	20
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
D.Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Karyawan Tetap....	32
E. KerangkaKonseptual.....	34
F. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional	37
1. Motvasi Kerja	37
2. Karyawan Kontrak	37
3. Karyawan Tetap	38
D. Populasi, Sample Dan Teknik Pengambilan Data	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	38
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.	39
F. Validitas Dan Reabilitas	40
1. Validitas.....	40
2. Reabilitas Alat Ukur	41
G. Analisi Data.....	42

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orentasi Kancah	44
B. Persiapan Penelitian	45
1. Persiapan persiapan perizinan	45
2. Persiapan Alat Ukur	49
a. Skala Motivasi kerja	49
C. Pelaksanaan Penelitian	56

D. Hasil Analisis Data Penelitian	
1. Uji Validitas Uji Relibilitas	46
2. Uji Normalitas	47
3. Uji Homogenitas	48
4. Hasil perhitungan analisis 1 jalur	49
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	49
a. Mean Hipotetik	49
b. Mean Empirik	50
c. Kriteria	50
E. Pembahasan	52
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas untuk dapat mengutamakan potensi yang dimilikinya. Hal ini terlihat dari motivasi dari dalam diri seseorang. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi internal akan menghambat pencapaian kinerja dan kualitas dalam bekerja. Namun demikian. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana sebuah perusahaan membangun motivasi dalam diri karyawan. Hal ini sebagai mana diungkapkan Casio (dalam Melky, 2015) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi. Wijono (2000) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang yang memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi.

Hal ini sebagai mana di ungkapkan oleh ninawati (2002) mengatakan bahwa motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan di dalam dunia kerja karena motivasi bukan hanya sebagai penggerak tapi juga mengarahkan dan memperkuat tingkah laku. Motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, motivasi berafiliasi Mc Clelland, (dalam Riyadi, 2011). Motivasi karyawan dalam bekerja

disuatu perusahaan akan memberikan dampak yang positif baik bagi diri individu maupun dengan perusahaan itu sendiri. Motivasi berprestasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Wijono, 2002).

Adapun ciri-ciri motivasi kerja menurut suharsono (2008), Berkata jujur, Tepat waktu, Menjaga kerapian ruang kerja, Mengikuti kebijakan kantor, Bekerja keras, Besikap sopan.

Oleh karena itu motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri. Hal ini diungkap oleh (Prasetijo & Ihalauw, 2005). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu yang menyebabkan seseorang bertindak. Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (dalam Srimulyani, 2013) yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi menurut Flippo (dalam kasenda, 2013) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Wahyusumidjo (dalam Riyadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.

Hal yang dapat memacu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian

motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan karyawan dan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. beberapa faktor yang dijadikan motif untuk meningkatkan motivasi karyawan menurut Prabu (dalam Kasenda, 2013) dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan.

Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan motif untuk memacu yang ada pada diri karyawan. Seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda pula. Begitu pula yang dialami oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam bekerja. Menurut UU ketenagakerjaan, karyawan tetap diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, sedangkan karyawan kontrak diikat oleh perjanjian kerja dengan waktu tertentu. Perbedaan status yang dimiliki membuat keduanya memiliki motivasi yang berbeda pula.

Hal ini terlihat pada karyawan JNE Cabang Brigjend Katamso Medan, yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang dan logistik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan tetap JNE Cabang Brigjend Katamso Medan, berketepatan pada tanggal 25 september 2017, lokasi di kantor JNE di Jln Brigjen Katamso Medan.

“kami sebagai karyawan tetap di JNE ini sudah merasa aman terhadap kebijakan pekerjaan atau tugas tugas yang diberikan kepada kami, kami sudah merasa seperti rutinitas sehari-hari, kami juga sudah memiliki gaji yang tetap, dan kami semakin percaya diri bekerja. Dan kami sebagai karyawan tetap justru sudah agak santai dalam bekerja, karna kami sudah sebagai karyawan tetap,

Karyawan kontrak pertama kali muncul dalam peraturan perundang-undanganyaitu dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini misalnya dijumpai dalam Pasal 64 yang menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan kontrak, berketepatan pada tanggal 25 september 2017, lokasi di kantor JNE di Jln brigjend katamso Medan.

“Kalau masalah status pekerjaan saya saat ini terus terang saya merasakan merasakan kuatir karna saya punya tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, kemajuan perusahaan ini, kekhawatiran terhadap peraturan yang telah dibuat, disiplin, menepati deadline tepat waktu dalam bekerja dan sebagainya, alasannya karena saya bekerja disini masi dalam dikontrak jadi harus lebih hati-hati dalam bekerja, dan apabila di pecat saya akan kehilangan pekerjaan, fasilitas, gaji dan lain sebagainya. Dan jika di pecat tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan.”

Berdasarkan wawancara diatas menurut penuturan karyawan kontrak terlihat bahwa karyawan kontrak lebih memiliki motivasi kerja, karena mereka belum mempunyai jaminan kerja yang tetap dan segala upaya mereka lakukan untuk menjaga image mereka, dan akan takut kehilangan pekerjaan dan fasilitas.

Widya yulianti (2006) mengatakan kecemasan saat menghadapi penghentian kontrak kerja dapat menimbulkan ketakutan yang irasional pada karyawan kontrak. Karyawan memiliki ketakutan untuk kehilangan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada dirinya sebagai karyawan sewaktu ia masih bekerja, seperti hilangnya gaji, tunjangan-tunjangan, dan sarana lainnya. Akan tetapi kecemasan yang timbul ini bersifat subjektif dan berbeda-beda pada setiap karyawan. Karyawan kontrak yang selalu dibayang-bayangi dengan perasaan ketidakpastian akan kontrak kerjanya akan menambah motivasi kerja untuk semakin produktif dan mendapat penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktifitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama dari organisasi untuk memperpanjang masa kontrak kerja ataupun diangkatnya karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Oleh karena itu, perusahaan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja para karyawannya, tidak hanya untuk karyawan kontrak tetapi untuk karyawan tetap pula, seperti dengan memberikan suatu motif yang dijadikan penggerak karyawan yang dapat memacu timbulnya motivasi kerja dalam diri karyawan, sehingga tujuan karyawan dan tujuan perusahaan dapat terwujud secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di JNE CabangMEDAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat dilihat setelah dilakukannya observasi dan wawancara di JNE Cabang Medan ialah motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap. Dengan demikian karyawan tetap merasa lebih nyaman dan aman terhadap pekerjaannya, karena mereka sudah memiliki ruangan tersendiri, fasilitas yang cukup, sudah memiliki gaji yang tetap, tunjangan, dan sebagainya. Sedangkan karyawan kontrak merasa belum aman karena status pekerjaan mereka masih sebagai karyawan kontrak, dan dalam bekerja harus berhati-hati, menepati deadline, dan akan mudah diputuskan hubungan kerja jika melakukan kesalahan dalam bekerja. Maka dari itu peneliti tertarik ingin untuk meneliti apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE Cabang Medan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, mengenai Perbedaan motivasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE Cabang Medan. Adapun lokasi penelitian pada karyawan JNE di Jln brigjen katamso Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE Cabang Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE Cabang Medan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian tentang perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap ini, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Mengembangkan ilmu psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja pada karyawan kontrak dan karyawan tetap.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang pentingnya memahami dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta dapat mencegah berkurangnya motivasi kerja karyawan tetap, sehingga karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi walaupun sudah memiliki status karyawan yang jelas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Untuk mewujudkan visi dan misi, suatu perusahaan membutuhkan beberapa faktor produksi yaitu salah satunya tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan sebagai penentu dari semua aktivitas tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan pertumbuhan di masa yang akan datang. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, Perusahaan dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji atau upah (Anonim, 2001).

Menurut Hasibuan (2005) karyawan adalah orang penjual jasa (fikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mempekerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang melaksanakan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

2. Karyawan kontrak

Menurut Doni (2014), kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

Karyawan kontrak (Robbins, 2006) ialah tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Demikian pula bahwa mereka tidak diidentikkan dengan organisasi atau tidak diminta menunjukkan komitmen yang dilakukan karyawan lain. Lazimnya, pekerja sementara tidak diberi atau hanya sedikit diberi perawatan kesehatan, pensiun, atau tunjangan serupa.

Menurut pendapat Herawati (2010) Kontrak dan outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Boone & Kurtz (2008) “karyawan sementara adalah karyawan yang bekerja separuh waktu, sementara, atau hanya sampai waktu yang telah ditentukan oleh kontrak tertentu”. Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004. “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Saksono (1988) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik berdasarkan waktu tertentu maupun pekerjaan tertentu memiliki batas jangka waktu maksimal 3 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksudnya agar buruh dalam memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas sampai paling lama hanya 3 tahun

saja, kemudian setelah itu akan naik menjadi buruh tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tentu.

3. Karyawan Tetap

Faisal berpendapat bahwa (2009) pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Kotter (1997) berpendapat Karyawan tetap pada suatu perusahaan akan memberikan keuntungan yang sangat besar pada perusahaan tempat ia bekerja, antara lain karena karyawan tetap akan bekerja ditempat yang sama sampai masa tidak produktifnya.

Menurut UU Ketenagakerjaan, karyawan tetap diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu sedangkan karyawan kontrak diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Kedua jenis karyawan ini sama-sama memiliki peran dan bekerja untuk menghasilkan output yang memuaskan pada perusahaan.

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2006).

Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap adalah suatu kerjasama antara pekerja dengan perusahaan yang saling menguntungkan dalam waktu jangka panjang atau lama

4. Masa kerja karyawan

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik berdasarkan waktu tertentu maupun pekerjaan tertentu memiliki batas jangka waktu maksimal 3 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksudnya agar buruh dalam memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas sampai paling lama hanya 3 tahun saja, kemudian setelah itu akan naik menjadi buruh tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tentu.

Pasal 112 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa masa kontrak seorang pekerja yaitu: kontrak pertama dengan jumlah masa

kerja maksimal dua tahun, dan dapat diperpanjang dengan jumlah masa kerja maksimal sama dengan masa kontrak pertama. Dengan demikian, jika masa kontrak kerja karyawan tersebut telah mencapai lebih dari empat tahun, maka pekerja tersebut secara otomatis telah dapat dinyatakan sebagai pekerja tetap.

Berdasarkan pasal 112 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, masa kerja karyawan dapat digolongkan menjadi tiga, antara lain:

1. Masa kerja kontrak memiliki jumlah masa kerja maksimal dua tahun.
2. Masa perpanjangan kerja kontrak memiliki jumlah masa kerja maksimal dua tahun dan dihitung setelah masa kerja kontrak.
3. Masa kerja karyawan tetap secara otomatis didapatkan oleh karyawan setelah melalui masa kontrak dan masa perpanjangan kontrak dimana jumlah keseluruhannya maksimal empat tahun masa kerja.

5. Ciri-ciri Karyawan

Menurut Suharno (2008) ciri-ciri karyawan adalah:

a. Berkata jujur

Dalam melakukan apapun, lakukan segalanya di atas label kejujuran. Jika anda membuat kesalahan, jangan ragu untuk mengakui kemudian memperbaikinya.

b. Tepat waktu

Ketepatan waktu menjadi bentuk konsistensi kepada atasan anda bersungguh-sungguh menjalani pekerjaan tersebut.

c. Menjaga kerapian ruang kerja

Dengan menjaga kerapian meja kerja, anda membuktikan diri seorang pekerja yang patut diperhitungkan.

d. Mengikuti kebijakan kantor

Jika anda berpikir bahwa ada aturan yang tidak adil terhadap anda, maka gunakan saluran yang tepat untuk mengubahnya. Sementara itu, ikutilah semua aturan yang diberlakukan di tempat kerja anda.

e. Bekerja keras

Dengan bekerja tekun dan giat, tempat kerja akan menghargai jerih payah anda.

f. Bersikap sopan

Bersikap sopan ketika berada ditempat kerja, merupakan keunggulan dari kriteria karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain, berkata jujur, tepat waktu, kerapian, mengikuti kebijakan kantor, bekerja keras, dan bersikap sopan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

George dan Jones (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah (dalam Sutanto dan Wijanto 2013).

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

motivasi kerja, menurut J.Ra vianto (dalam Martoyo, 1992) adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Nawawi (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009)

Menurut Kamalludin (1989), motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi menurut Siagian (2004), adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Supriyono (2003) motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan yaitu, intristik yang ada pada individu yang bersangkutan dan stimuli eksternal, mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Vroom dalam Ngali Purwanto (2006), Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*).

Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai

berikut:

(1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

(2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

(4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

(5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Teori Motivasi Claude S. George (1998), Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

2. Ciri- ciri motivasi kerja

Menurut Sardiman (2006) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

H. Djali (2009) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi;
2. Memilih tujuan yang realistis;
3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya;
4. Senang berkerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain;
5. Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik;
6. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yang dicarinya”.

Hamzah B.Uno (2008) mengemukakan bahwa ciri-ciri atau indikator motivasi antara lain :

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil;
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan;
4. Adanya penghargaan dalam belajar;
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan
6. Adanya lingkungan belajar yang kondusif

Menurut Jewel (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah Bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas. Dimana, Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, dalam bekerja dia menunjukkan tingkat kehadiran yang baik, karena dia jarang telat dan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut Jewel (dalam Marliani, 2015), kemampuan dalam berprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja. Dimana, Pegawai yang motivasi kerjanya rendah, menunjukan tingkat kehadirannya rendah serta sering telat di dalam jam pekerjaan berlangsung dan kurang dalam memiliki pengalaman kerja yang baik.

3. Aspek Motivasi Kerja

Maslow (dalam Bangun, 2012) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja antara lain adalah:

- a. kebutuhan yang bersifat biologis (*biological needs*), manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang dan pangan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah, fasilitas seperti rumah dan kendaraan menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja

menjadi lebih efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*) kebutuhan ini mengarah pada rasa keamanan, ketentraman, dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.
- c. Kebutuhan Sosial (*social needs*) kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok.
- d. Kebutuhan akan berprestasi (*esteem needs*) kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian.
- e. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualitation needs*) setiap orang ingin mengembangkan kapasitas yang baik, hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan.

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan bagi karyawan
Kedisiplinan adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
Imajinasi adalah daya pikir untuk membayangkan (dalam angan-angan) atau menciptakan gambar (lukisan, karangan, dan sebagainya) kejadian berdasarkan kenyataan atau pengalaman seseorang secara umum
3. Kepercayaan diri

percaya diri adalah kepercayaan akan kemampuan sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat memanfaatkannya secara tepat.

4. Daya tahan terhadap tekanan

kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan

5. Tanggung jawab melaksanakan pekerjaan.

Tanggungjawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Selain itu Tanggung Jawab juga merupakan perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Menurut Jurgensen (dalam Ali, 2011) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Perusahaan yang memberi rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerja sama dalam melakukan pekerjaan.

- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu yang tinggi menurut karyawan.
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihantempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Menurut Herzberg (dalam Ivancevich, dkk, 2006) terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah

1. Prestasi

Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Tanggung jawab

Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.

3. Kemajuan

Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

5. Penghargaan

Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya

Kemudian Menurut Herzberg (dalam Ivancevich, dkk, 2006) terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja Karyawan (ketika kondisi tersebut tidak ada). Kondisi ini disebut Faktor Hygiene. Yang termasuk ke dalam faktor Hygiene antara lain

1. Gaji

Aspek ini berhubungan dengan upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari kinerja mereka.

2. Keamanan pekerjaan

Aspek berhubungan dengan rasa aman yang dirasakan karyawan saat bekerja

3. Kondisi kerja

Aspek ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat karyawan

4. Prosedur perusahaan

Aspek ini berhubungan dengan pengorganisasian dan manajemen perusahaan yang teratur, peraturan dan administrasi perusahaan

5. Kepemimpinan

Aspek ini berhubungan dengan cara atasan dalam memberikan bimbingan terhadap bawahannya

6. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan

Aspek ini berhubungan dengan cara karyawan berinteraksi dengan orang-orang di tempat kerjanya.

Menurut Herzberg (dalam Ali, 2011), mengatakan bahwa ada 2 aspek dorongan yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan, kedua aspek dorongan tersebut adalah :

a. Aspek Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya
2. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
3. Perkembangan. Besar kecilnya yang dirasakan atas kerja keras yang baik yang dilakukan seorang tenaga kerja.
4. Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
5. Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
6. Pencapaian (*achievement*) Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

b. Aspek Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Aspek Ektrinsik ini mencakup :

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penyeliaan. Tingkat kewajaran penyelia dirasakan oleh tenaga kerja
3. Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- 4 Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- 5 Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.
- 6 Keamanan kerja. Tingkat keamanan dalam bekerja dengan tercapainya pekerjaan sampai selesai.

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

- a. Aspek ekstrinsik, yaitu administrasi, penyelia, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, yaitu pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian

Menurut Suwatno (2001), metode motivasi kerja memiliki 2 metode, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non-materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kusri yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktifitas perkantoran meningkat.

Selain pendapat para ahli di atas, terdapat beberapa aspek motivasi kerja seperti yang dikemukakan George (dalam Melayu, 2010), yaitu :

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok

- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

4.Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*).

Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu.

Faktor internal seperti:

- a. Sikap terhadap pekerjaan
- b. Bakat
- c. Minat
- d. Kepuasan
- e. Pengalaman

Faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti:

- a. Pengawasan
- b. Gaji
- c. Lingkungan kerja
- d. Kepemimpinan.

Munandar (dalam Ardiyati, 2013), mengemukakan ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dimana seorang

pemimpin dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para karyawan dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain :

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah lebih tua.

1. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya, sedangkan seorang wanita bekerja sebagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

2. Status Perkawinan

Seorang karyawan dan karyawan perempuan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang

turut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

3. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu perusahaan. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep “ *extended family system* “, dimana yang dianggap menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anak.

4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya/ bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan perusahaan untuk memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri

- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Sedangkan menurut Hamzah Umo (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras.
 - b) Tanggung jawab.
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul

- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan.

D. Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap

Handoko dalam Meilani (2008) menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam organisasi dalam mengatur sumber daya manusianya. Salah satu model penerapan sumber daya manusia yang kini banyak diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan adalah penerapan system kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap.

Karyawan tetap dengan karyawan kontrak memiliki perbedaan yang mendasar yaitu mengenai statusnya di dalam perusahaan. Pendapatan karyawan kontrak tidak sebaik karyawan tetap seperti gaji dan upah (salary and wage), fasilitas, tunjangan, jaminan social (fringe benefit), penghargaan (reward), promosi (promotion), dan pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini diperkuat dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Federick Herzberg (Ruky, 2001) yaitu motivasi juga dipengaruhi oleh kondisi ekstrinsik. Faktor-faktor yang termasuk dalam kondisi ekstrinsik ini adalah upah, keamanan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervise teknis, dan mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat.

Karyawan kontrak (Robbins, 2006) ialah tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Demikian pula bahwa mereka tidak diidentikkan dengan organisasi atau tidak diminta menunjukkan komitmen yang dilakukan karyawan lain. Lazimnya, pekerja sementara tidak diberi atau hanya sedikit diberi perawatan kesehatan, pensiun, atau tunjangan serupa.

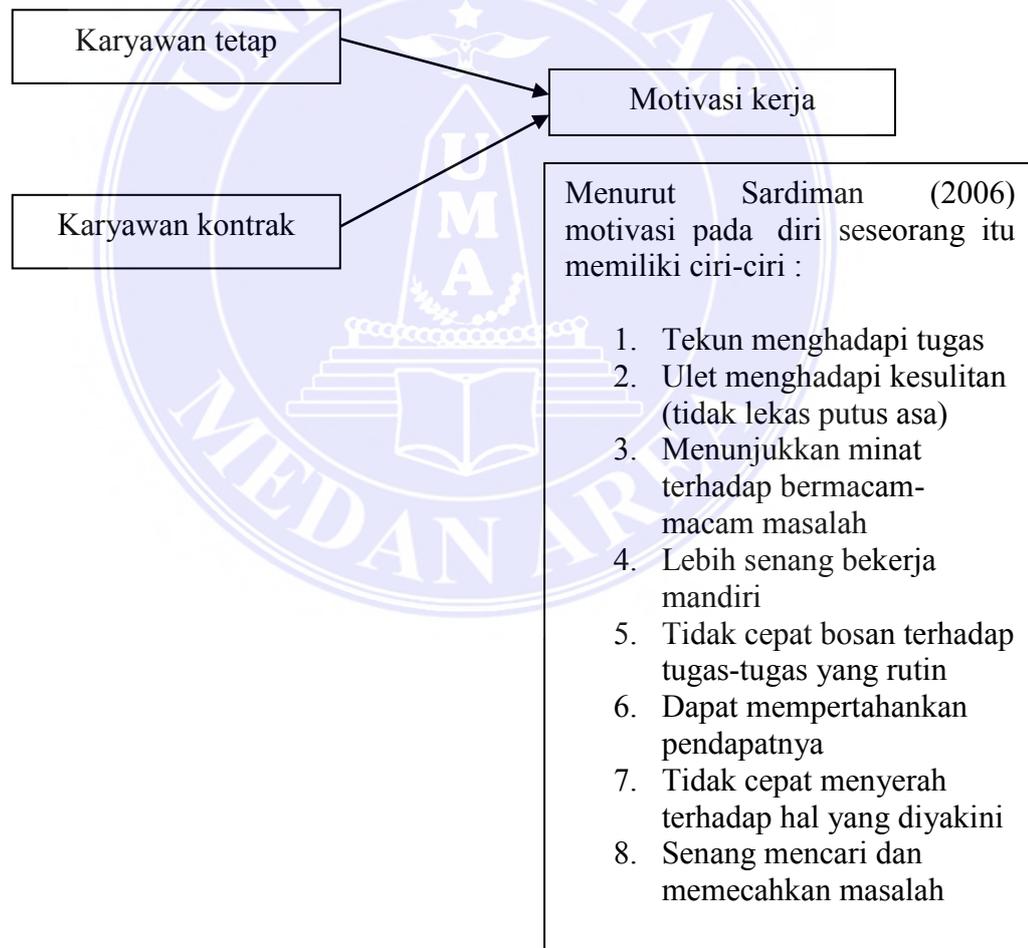
Saksono (1988) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Sedangkan pada penelitian Dian (2009) mengenai Studi Deskriptif Perbedaan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Karyawan Tetap Dibanding Dengan Karyawan Kontrak (*Apprentice*) di *Department Housekeeping* Hotel Regent's Park Malang memaparkan bahwa pada intinya nilai rata-rata motivasi eksternal dan internal karyawan kontrak lebih besar daripada karyawan tetap. Besarnya nilai rata-rata ini dipengaruhi oleh semangat kerja tinggi dalam bekerja dan bahkan mereka mempunyai harapan untuk bisa mendapatkan posisi jabatan

(status) yang lebih baik dikemudian hari, sedangkan untuk karyawan tetap merasa bahwa pekerjaan mereka sudah menjadi kebiasaan dan rutinitas sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap lebih tinggi motivasi kerja karyawan kontrak dibanding dengan karyawan tetap.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis di atas yang telah dikemukakan diatas Dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap,dengan asumsi motivasi kerja karyawan tetap lebih rendah dari pada karyawan kontrak. Atau sebaliknya motivasi kerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian dengan data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2009). Sedangkan jenis penelitiannya adalah komparatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan melihat perbedaan antara dua atau lebih kelompok subjek (Sugiyono, 2009).

Didalam penelitian ini akan melihat perbedaan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap, yaitu pada karyawan JNE cabang medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Y) : Motivasi kerja Karyawan
2. Variabel bebas (X) : Karyawan kontrak

Karyawan tetap

C. Definisi Operasional

Definisi operasional setiap variabel penelitian ini, akan dijelaskan secara satu persatu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari diri kita sendiri dan mau rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan dan menguntungkan bagi diri kita sendiri maupun orang lain. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan. Motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

2. Karyawan Kontrak

Karyawan dengan status kontrak secara umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan

kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Pasal 112 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa masa kontrak seorang pekerja yaitu: kontrak pertama dengan jumlah masa kerja maksimal dua tahun, dan dapat diperpanjang dengan jumlah masa kerja maksimal sama dengan masa kontrak pertama. Dengan demikian, jika masa kontrak kerja karyawan tersebut telah mencapai lebih dari empat tahun, maka pekerja tersebut secara otomatis telah dapat dinyatakan sebagai pekerja tetap.

3. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. perusahaan akan memberikan keuntungan yang sangat besar pada perusahaan tempat ia bekerja, antara lain karena karyawan tetap akan bekerja ditempat yang sama sampai masa tidak produktifnya.

D. Populasi, Sampel Dan teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Karena itu untuk melaksanakan penelitian tentu ada subjek penelitian yang dijadikan sumber untuk menggali data (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

JNE cabang Medan sebanyak 80 orang. Adapun jumlah karyawan tetap sebanyak 40 orang, dan jumlah karyawan kontrak sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam hal penentuan jumlah sampel, peneliti berusaha menyeimbangkan antara jumlah sampel karyawan JNE Cabang Medan, dengan ini yang di ambil sampel yang memenuhi kriteria, dan kriterianya adalah karyawan tetap dengan jumlah 40 orang, sedangkan karyawan kontrak 40 orang, dan total keseluruhan sampel 80 orang pada karyawan JNE Cabang Medan.

Table jumlah karyawan JNE cabang Medan:

Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah keseluruhan karyawan
40	40	80

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Perpostional Random Sampling*, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil wakil dari setiap wilayah yang terdapat populasi, Azwar (2002). Pengambilan sample mewakili setiap bagian dari karyawan kontrak dan karyawan pada karyawan JNE cabang Medan.

Adapun kriteria yang ditentukan yaitu :

- a. Karyawan kontrak pada JNE cabang medan
- b. Karyawan tetap pada karyawan JNE cabang medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam skala atau angket tentang motivasi kerja. Skala ini disusun mengacu pada skala Likert, pada Skala Likert, memiliki 2 sifat yaitu *Favorable* (mendukung) dan *Unfavorable* (tidak mendukung). Sampel diminta untuk menyatakan tanggapan kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti. Penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala motivasi kerja pada karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE cabang Medan.

Pertanyaan dalam skala tersebut memiliki kecenderungan *Favorable* yaitu pertanyaan yang mendukung subjek, adalah (Sangat Sesuai) SS=4, (Sesuai) S=3, (Tidak Sesuai) TS=2, dan (Sangat Tidak Sesuai) STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu (Sangat Sesuai) SS=1, (Sesuai) S=2, (Tidak Sesuai) TS=3, dan (Sangat Tidak Sesuai) STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi motivasi kerjanya pada karyawan JNE cabang Medan, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah motivasi kerja karyawan JNE cabang Medan.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Langkah awal untuk menguji kebenaran hipotesis adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas semua alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner.

1. Validitas

Sugiyono (2009) mendefinisikan validitas alat ukur adalah sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur. Untuk mengkaji

validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Azwar, 2012).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung $<$ r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 18.00 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2012). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2012). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan *program SPSS Versi 20 for Windows*.

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah motivasi kerja, yakni karyawan kontrak(X1) dan karyawan tetap(X2). Selanjutnya motivasi kerja karyawan disebut sebagai variabel bebas (X). Sedangkan variabel yang diukur atau variabel terikatnya (Y) adalah karyawan kontrak dengan karyawan tetap Berikut adalah bagan penelitian Analisa Varians 1 Jalur.

X	
X1	X2

Keterangan :

X : Motivasi kerja

X1 : karyawan kontrak

X2 : karyawan tetap

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Microsoft Excel sebagai langkah awal pengumpulan data, untuk mendapatkan gambaran skor regulasi Motivasi kerja karyawan, selanjutnya data yang akan dianalisis adalah skor minimum, skor maksimum, *mean*, dan standar deviasi dari analisis komparatif. Data yang diperoleh dari alat ukur akan diolah dengan menggunakan program *SPSS 18.0 for Windows Version*.

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap hasil penelitian yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel regulasi diri pada penelitian terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini diajukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga $p > 0.05$ (Hadi, 2000). Uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 18.0 for Windows Version*.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (kemandirian) menyebar mengikuti prinsip kurva normal.
2. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat homogen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah motivasi kerja, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap dilihat dari Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis 1 Jalur, diketahui ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0.000 < 0.050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap, dinyatakan diterima. Hasil perhitungan analisis 1 Jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

B. Saran-Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan tetap disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja dan perusahaan juga ikut serta membangun motivasi kerja karyawan tetap agar semua akan lebih baik, baik antar karyawan maupun untuk perusahaan

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan disarankan agar ikut serta dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap dan untuk karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan akan diberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan dan memperhatikan ciri-ciri motivasi Tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa), Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini, Senang mencari dan memecahkan masalah untuk ditingkatkan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki pencapaian hasil kerja yang baik serta mengajak karyawan untuk bersama-sama membangun untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap disarankan untuk meneliti dengan ciri-ciri yang lain atau faktor-faktor yang lain seperti ditinjau dari usia, dari yang belum menikah dengan yang sudah menikah dan masih banyak variasi yang lebih menarik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2001. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 1361/Menkes/SK/XII/.
- Ardiyati, F. 2013. Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Doni, J. (2014). *Tahukah Anda Tentang Pekerjaan tetap, kontrak, Frekuensi, Outsourcing, Dunia Cerdas*
- Gatot. F 2009. How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerdas? Jakarta : Grasindo.
- Hamzah B Uno, (2008), *Teori dan motivasi pengukurannya analisis di bidang pendidikan*, bumi aksara, jakarta
- Hasibuan, H. M. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Rina, H 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Ivancevich dkk, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta
- Jones, G 2005, *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, New Jersey: Upper Saddle River.
- Kasenda, R. 2013. *Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA, Vol 1, No 3, 853-859.
- John, K P. & Heskett, James L. (1997). *Corporate Culture & Performance* (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Ninawati. 2002. *Motivasi berprestasi*. Jurnal ilmiah psikologi terapan.
- Melky, Y. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah kerja Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejurnal Psikologi*, 3(3), 694-707

Munandar.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok :Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).

Marliani, M.Si. 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: PT.PustakaSetia

Hadari, N (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ivan, A 2011. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 2 Pabrik Kelapa Sawit Kebun Pagar Merbau*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidakdipublikasikan).

Purwanto, N 2006 : *Psikologi Pendidikan Bandung* : PT. Remaja Rosda Karya

Pandji. A 2009. *Manajemen Bisnis*. PT Rineka Cipta.Jakarta.

Prasetijo, R dan J. Ihalauw. 2005. *Perilaku Konsumen*. Penerbit ANDI. Yogyakarta

Stephen, R 2006, "*Perilaku Organisasi*", *Prentice Hall*, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.

Riyadi, S. 2011. *Pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1, 40-45.

Suharsono, B. (2008). *Pengertian dan Defenisi Karyawan* defenifi karyawan (Akses 23 November 2016

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta.

Srimulyani, V, A. 2013. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun*. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Volume 1, No 1.

Slamet, S *Administasi Kepegawaian*, Yogyakarta :Kanisius, 1988, Cet. I

Susilo, M (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Suharsono, B. (2008). *Pengertian dan Defenisi Karyawan* defenifi karyawan (Akses 23 November 2016

- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Sondang, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* jakarta: Bumi Aksar
- Slamet, S *Administasi Kepegawaian*, Yogyakarta :Kanisius, 1988, Cet. I
- Wijono, 2000. *manajemen mutu pelayanan kesehatan*. surabaya: airlangga university, 1999. *Manajemen mutu pelayanan kesehatan*. Vol. I, Surabaya, airlangga, university Press
- Wijono, S. 2002. *Hubungan Antara Karakterisrik dan Kepuasan Kerja Supervisor Pasaraya Semarang*. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Salatiga: Fakultas Psikologi Satya Wacana.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widyayulianti, S. 2006. *Hubungan antara kecemasan menghadapi penghentian kontrak kerja dengan motivasi berpretasi karyawan kontrak di PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Yogyakarta*. Fakultas Psikologi, Universitas Gajah Mad
- Wilson, B 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Undang – Undang :

- Undang-Undang Tahun 1969 Tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986,
Undang-undang RI No. 13 tahun 2003
Pasal 112 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986,
Pasal 112 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

NO	AITEM																												TOTAL	KODE SUBJEK		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			29	30
1	4	4	1	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	95	1
2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	96	1
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	100	1
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	99	1
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	93	1
6	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	100	1
7	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	89	1
8	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	103	1
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	91	1	
10	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	94	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	1	3	1	3	3	1	4	3	4	3	4	101	1
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	1	3	4	1	4	3	4	3	4	2	100	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	87	1
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	88	1
15	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	1	2	4	4	2	1	4	3	3	3	3	2	78	1
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	95	1
17	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	99	1
18	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	92	1
19	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	92	1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	1
21	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	105	1
22	4	4	1	2	4	4	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	94	1
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	96	1
24	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	99	1
25	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	93	1
26	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	102	1

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

27	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	99	1	
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	91	1	
29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	99	1	
30	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	87	1	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	79	1
32	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	2	4	2	2	79	1
33	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	70	1
34	3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	4	3	66	1
35	3	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	3	1	1	2	3	2	4	1	3	3	1	1	3	2	4	1	2	77	1
36	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	1
37	3	4	3	1	4	1	1	3	4	1	1	1	4	4	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2	4	3	4	4	2	1	76	1
38	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	4	1	4	4	3	4	1	85	1
39	3	3	1	1	3	4	2	1	3	1	2	1	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	63	1
40	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	71	1
41	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	60	2
42	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	4	1	2	3	2	2	2	1	61	2
43	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	54	2
44	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	58	2
45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	57	2
46	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	54	2
47	4	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	53	2
48	4	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	52	2
49	2	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	48	2
50	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	2	69	2
51	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	77	2
52	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	63	2
53	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	77	2
54	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	75	2
55	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	4	4	3	2	62	2

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

56	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	4	3	1	3	3	72	2	
57	1	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	76	2
58	1	4	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	4	2	1	3	3	79	2
59	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	85	2
60	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	86	2
61	2	4	1	3	2	4	2	1	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	78	2
62	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	4	75	2
63	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	76	2
64	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	78	2
65	2	3	1	3	2	3	4	1	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	72	2
66	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	87	2
67	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	69	2
68	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	73	2
69	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	4	2	2	3	4	2	2	79	2
70	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	67	2
71	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	64	2
72	3	4	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	61	2
73	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	2	81	2
74	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	59	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	59	2
76	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	55	2
77	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	55	2
78	4	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	55	2
79	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	56	2
80	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	60	2

: KARYAWAN KONTRAK

: KARYAWAN TETAP

ONEWAY y BY x

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		12-AUG-2018 23:51:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Descriptives

Motivasi Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
					Lower Bound
Karyawan Kontrak	40	89,48	11,413	1,805	85,82
Karyawan Tetap	40	66,93	10,857	1,717	63,45
Total	80	78,20	15,850	1,772	74,67

Descriptives

Motivasi Kerja

	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
	Upper Bound		
Karyawan Kontrak	93,13	63	105
Karyawan Tetap	70,40	48	87
Total	81,73	48	105

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,131	1	78	,718

ANOVA

Motivasi Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10170,050	1	10170,050	81,976	,000
Within Groups	9676,750	78	124,061		
Total	19846,800	79			



NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	12-AUG-2018 23:50:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	80	78,20	15,850	48	105

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,20
	Std. Deviation	15,850
	Absolute	,103
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,920
Asymp. Sig. (2-tailed)		,366

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
/SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2018 23:45:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
		/SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL
		/MODEL=ALPHA
Resources		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Valid	80	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,01	,879	80
VAR00002	2,88	,919	80
VAR00003	2,53	,900	80
VAR00004	2,38	,919	80
VAR00005	2,63	,802	80
VAR00006	2,83	,868	80

VAR00007	2,83	,978	80
VAR00008	2,44	,869	80
VAR00009	2,39	,907	80
VAR00010	2,83	,854	80
VAR00011	2,58	,808	80
VAR00012	2,29	,845	80
VAR00013	2,63	,960	80
VAR00014	2,80	,933	80
VAR00015	2,79	1,110	80
VAR00016	2,34	1,018	80
VAR00017	2,49	,994	80
VAR00018	2,43	,776	80
VAR00019	2,69	,851	80
VAR00020	2,38	,919	80
VAR00021	2,64	,799	80
VAR00022	2,74	,775	80
VAR00023	2,46	,871	80
VAR00024	2,58	,868	80
VAR00025	2,61	,893	80
VAR00026	2,24	,830	80
VAR00027	2,38	,877	80
VAR00028	2,96	,863	80
VAR00029	2,61	,819	80
VAR00030	2,84	,878	80
VAR00031	2,83	,938	80
VAR00032	2,36	,889	80

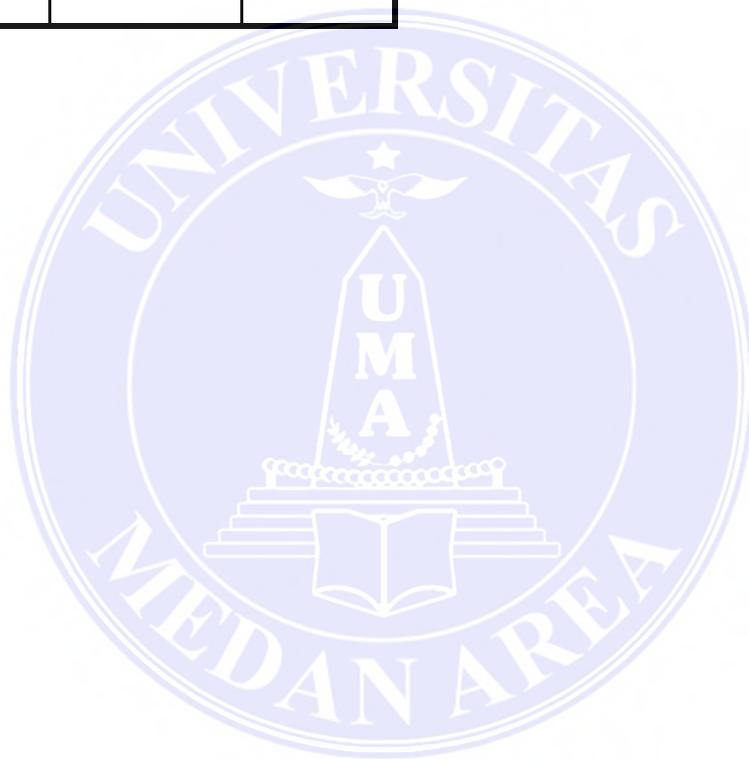
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80,33	250,754	,366	,932
VAR00002	80,46	244,075	,585	,929
VAR00003	80,81	257,623	,114	,935
VAR00004	80,96	242,416	,645	,929
VAR00005	80,71	244,942	,643	,929
VAR00006	80,51	247,114	,507	,930
VAR00007	80,51	240,456	,670	,928
VAR00008	80,90	243,965	,626	,929
VAR00009	80,95	242,023	,669	,928
VAR00010	80,51	243,088	,673	,929
VAR00011	80,76	243,652	,691	,928
VAR00012	81,05	248,706	,462	,931
VAR00013	80,71	242,815	,601	,929
VAR00014	80,54	243,138	,609	,929
VAR00015	80,55	240,225	,589	,929
VAR00016	81,00	241,494	,606	,929
VAR00017	80,85	241,673	,617	,929
VAR00018	80,91	248,764	,505	,930
VAR00019	80,65	247,167	,517	,930
VAR00020	80,96	242,416	,645	,929
VAR00021	80,70	251,099	,394	,932
VAR00022	80,60	251,230	,402	,931
VAR00023	80,88	248,972	,436	,931
VAR00024	80,76	244,614	,602	,929
VAR00025	80,73	254,101	,240	,933
VAR00026	81,10	250,977	,382	,932
VAR00027	80,96	247,859	,474	,931
VAR00028	80,38	247,351	,502	,930

VAR00029	80,73	248,556	,484	,931
VAR00030	80,50	246,101	,539	,930
VAR00031	80,51	243,443	,594	,929
VAR00032	80,98	246,177	,529	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83,34	261,720	16,178	32



Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :
STS : Sangat Tidak Sesuai
TS : Tidak Sesuai
S : Sesuai
SS : Sangat Sesuai
4. Berilah tanda ceklis ✓ pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apa bila anda ingin memperbaiki jawaban berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.
5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah

Selamat Mengerjakan

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya akan menyelesaikan masalah tanpa menunda-nundanya				
2	Saya merasa tidak dapat mengerjakan target yang diberikan perusahaan				
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sampai selesai				
4	Saya akan mengerjakan setiap tugas yang di berikan				
5	Saya mudah lekas putus asa ketika ada masalah				
6	Saya dapat mencapai target dengan bekerja individual				
7	Sebuah masalah memberikan saya pelajaran baru				
8	Saya dapat mencapai target dengan bekerja secara kelompok				

9	Saya merasa masalah hanya memperlambat saya dalam bekerja				
10	Saya selalu senantiasa mencari jalan keluar untuk setiap pekerjaan				
11	Saya selalu melakukan tugas pekerjaan dengan tepat waktu				
12	Saya selalu meninggalkan pekerjaan yang di berikan kepada saya				
13	Dengan kesungguhan, saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit				
14	Ketika ada masalah saya menghindari dari masalah				
15	Saya merasa tugas yang diberikan adalah sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan				
16	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang di berikan				
17	Saya tidak suka melakukan pekerjaan terlalu banyak				
18	Saya lebih focus ketika bekerja individual				
19	Saya tidak pernah menumpuk kan pekerjaan dari bulan kebulannya				
20	Saya merasa tugas bukanlah tanggung jawab yang harus dipikirkan				
21	Saya jarang menyelesaikan pekerjaan dan menunda pekerjaan				
22	Saya tidak menunjukkan tugas saya ketika saya merasa kesulitan				
23	Setiap ada masalah akan saya cari jalan keluarnya				
24	Saya selalu menghadapi pekerjaan tanpa putus asa				
25	Saya lebih focus ketika bekerja secara kelompok				
26	Ketika ada masalah saya jarang menyelesaikannya				
27	Bagi saya menyelesaikan tugas merupakan kepuasan bagi saya				
28	Saya selalu semangat dalam bekerja				
29	Saya tidak memperdulikan target-target dalam perusahaan				
30	Saya merasa tertekan saat menghadapi masalah				
31	Saya lebih focus ketika bekerja individual				
32	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan				

Medan, 14 Agustus 2018

Nomor : 01/JNE-MDN/VIII/2018
Hal : Konfirmasi Izin Riset

Kepada Yth :

Bpk/Ibu Ka. Prodi Ilmu Psikologi
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Nomor : 1551/FPSI/01.10/VIII/2018 Tanggal, 07 Agustus 2018 Perihal Permohonan Riset Mahasiswa S-1 Prodi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area A/n :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1	Basirun	138600286	S-1 / Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama tersebut benar telah diizinkan melakukan riset di **PT. JNE Medan**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami



Development Officer

Medan, 16 Agustus 2018

Nomor : 02/JNE-MDN/VIII/2018

Hal : Konfirmasi Selesai Riset

Kepada Yth :

**Bpk/Ibu Ka. Prodi Ilmu Psikologi
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Nomor : 1551/FPSI/01.10/VIII/2018 Tanggal, 07 Agustus 2018 Perihal Permohonan Riset Mahasiswa S-1 Prodi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area A/n :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1	Basirun	138600286	S-1 / Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama tersebut benar telah selesai melakukan riset di PT. JNE Medan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. JNE Medan

