

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT.PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK KEBUN
GUNUNG MALAYU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

**MEGA ASTIKA PURBA
13.860.0095**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : **STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK KEBUN GUNUNG MALAYU KESEIMBANGAN**

NAMA MAHASISWA : **MEGA ASTIKA PURBA**

NO. STAMBUK : **13.860.0095**

BAGIAN : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

MENYETUJUI :

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



(Nurmaida Irawani S, S.Psi, M.Si)



(Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

KEPALA BAGIAN

DEKAN



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)



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

Tanggal Sidang Meja Hijau

24 November 2017

LEMBAR PERNYATAAN

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

24 November 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



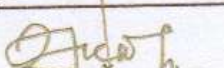

DEKAN


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

DEWAN PENGUJI

1. Andi Chandra, S.Psi, M.Psi
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Nurmaida Irawani S, S.Psi, M.Si
4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 18 November 2017



Mega Astika Purba

NIM. 13.860.0095

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA
TBK KEBUN GUNUNG MALAYU**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi faktor-faktor dari motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu. Adapun faktor-faktor motivasi kerja karyawan yang diteliti yaitu faktor internal antara lain: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, dan faktor eksternal antara lain: gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan & administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan supervisi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 275 orang karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu. Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi kerja karyawan yang terdiri dari 54 aitem ($\alpha = 0.874$). Dari hasil analisis faktor didapatkan bahwa kontribusi faktor prestasi terhadap motivasi kerja sebesar 0.905, faktor pengakuan sebesar 0.452, faktor pekerjaan itu sendiri sebesar 0.368, faktor tanggung jawab sebesar 0.859, faktor pengembangan potensi individu sebesar 0.842, faktor gaji/upah sebesar 0.732, faktor kondisi kerja sebesar 0.855, faktor kebijakan & administrasi sebesar 0.711, faktor hubungan antar pribadi sebesar 0.879, dan faktor supervisi sebesar 0.651. Ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan adalah faktor prestasi dan yang terendah faktor pekerjaan itu sendiri.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja*

STUDY IDENTIFICATION OF FACTORS THAT INFLUENCE MOTIVATION OF EMPLOYEES IN EMPLOYEES PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK MOUNTAIN MALAYU GUNUNG

Abstract

This study aims to determine how big the contribution of factors of work motivation in employees of PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Gunung Malayu Garden. The factors of work motivation of employees studied are internal factors, among others: achievement, recognition, work itself, responsibility, development of individual potential, and external factors, among others: salary / wages, working conditions, policies & administrative company, personal, and supervision. The population in this study amounted to 275 employees, using sampling technique purposive sampling obtained the number of research samples as many as 50 employees of PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Gunung Malayu Garden. The measuring tool used is employee motivation scale consisting of 54 aitem ($\alpha = 0,874$). From result of factor analysis got that contribution of achievement factor to work motivation equal to 0905, factor of acknowledgment equal to 0452, job factor itself equal to 0368, responsibility factor equal to 0859, individual potency development factor equal to 0,842, salary factor / wage equal to 0,732, of 0.855, the policy & administrative factor of 0.711, the interrelation factor of priadi of 0. 879, and the supervision factor of 0.651. This shows that the most dominant factor is the achievement factor and the lowest of the work factor itself.

Keywords: *Work Motivation*

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 November 2017

Mega Astika Purba
NIM. 13.860.0095

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMAR PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PEREMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10

D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Karyawan	12
A.1. Pengertian Karyawan	12
A.2. Jenis-jenis Karyawan	13
B. Motivasi Karyawan.....	14
B.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
B.2. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	16
B.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja	17
B.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada karyawan	30
D. Kerangka Konseptual.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Tipe penelitian	35
B. Identifikasi Variable Penelitian.....	35
C. Defenisi Operasional Variable Penelitian.....	36
D. Subjek Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Validitas dan Reliabilitas	39

G. Analisa Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
B. Pelaksanaan Penelitian.....	45
1. Persiapan Administrasi	45
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	46
3. Uji Coba Alat Ukur (<i>try out</i> terpakai)	47
C. Analisa Data Dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Normalitas.....	50
2. Hasil Analisa Data	51
3. Gambaran Hasil Perhitungan Analisa Faktor	53
D. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
1. Kesimpulan	73
2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Distribusi Butir Skala Sebelum Uji Coba.....	47
Tabel 2: Ditribusi Penyebaran Motivasi kerja Uji Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 3: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	51
Tabel 4: Rangkuman Hasil Analisis Faktor	52
Tabel 5: Gambaran Hasil Analisis Faktor Prestasi	53
Tabel 6: Gambaran Hasil Analisis Faktor Pengakuan	55
Tabel 7: Gambaran Hasil Analisis Faktor Pekerjaan Itu Sendiri	56
Tabel 8: Gambaran Hasil Analisis Faktor Tanggung Jawab	58
Tabel 9: Gambaran Hasil Analisis Faktor Pengembangan Potensi Individual	59
Tabel 10: Gambaran Hasil Analisis Faktor Gaji/Upah	61
Tabel 11: Gambaran Hasil Analisis Faktor Kondisi Kerja	62
Tabel 12: Gambaran Hasil Analisis Faktor Kebijakan & Administrasi Pribadi	64
Tabel 13: Gambaran Hasil Analisis Faktor Hubungan Atar Pribadi	65
Tabel 14: Gambaran Hasil Analisis Faktor Kualitas Supervisi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Skala Motivasi Kerja	78
Lampiran II	: Data Penelitian Uji Coba Skala	85
Lampiran III	: Uji Validitas Dan Reliabilitas	88
Lampiran IV	: Data Penelitian Per-Faktor	93
Lampiran V	: Uji Normalitas	108
Lampiran VI	: Uji Deskriptif	111
Lampiran VII	: Surat Penelitian	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, perusahaan atau instansi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (dalam Maya Sari, 2014).

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maupun instansi pemerintahan. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan maupun instansi (dalam Maya Sari, 2014).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau

padaminstitusi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan positif terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (dalam Maya Sari, 2014).

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “ *Movere* ” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilakumanusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau

lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh, dan jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi (*motivation*) pada dasarnya berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (dalam Nawawi, 2005). Sedangkan menurut Saydam (dalam Kadarisman, 2012), motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Chung & Megginson (dalam Gomes, 2003), "*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)".

Sejalan dengan pendapat dari Chung & Megginson, Hasibuan (2004) juga memberikan definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa

tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sementara Robbins (2002) mengatakan 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. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi juga erat kaitannya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat memiliki kinerja yang diharapkan, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja. Kinerja pegawai dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi dari pegawai tersebut, karena motivasi setiap orang atau pegawai berbeda-beda. Namun motivasi dapat ditingkatkan, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan dari pegawai tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja para pegawai tersebut secara umum (dalam Arindha, 2014).

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik, apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti pengalaman kerja, pendidikan dan latihan, upah kerja, serta

pemberian insentif tersebut sesuai dengan harapan pekerja. Sangat penting disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor internal adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Disamping itu Saydam (dalam Kadarisman, 2012), menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi , kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*) antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : kebutuhan fisiologis (*physiological Needs*), kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*), kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*esteem or status needs*) , kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

PT. PP London Sumetra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan industry kelapa sawit. Bidang bisnis PT. PP London Sumatera Tbk Kebun Gunung Malayu mencakup pemulihan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan dan penjualan produk kelapa sawit.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD karyawan yang bekerja di Kebun Gunung Malayu mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini diperlihatkan dari sikap malas mereka dalam bekerja, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, malas bekerja dan sering menunda-nunda pekerjaan apabila tidak diawasi, bahkan tidur pada saat jam kerja, target yang dicapai tidak maksimal sering terlambat datang, dan terkadang mereka datang hanya mengisi absen saja, sehingga sangat berdampak pada hasil kinerja karyawan seperti lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan terkadang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, target yang dicapai tidak maksimal. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan adalah gaji yang

tidak sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan, lingkungan kerja yang terlihat santai, sehingga mereka ikut bermalas-malasan dalam bekerja karena melihat teman yang lain malas dalam bekerja dan kesempatan promosi yang lambat

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh beberapa orang karyawan adalah sebagai berikut:

“adanya penurunan motivasi kerja pada karyawan karena gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan ekonomi dan juga faktor lingkungan dimana mereka tinggal sehingga membuat karyawan malas untuk bekerja karena melihat teman disekitarnya santai dan malas untuk bekerja, dan ada juga karyawan yang telah bekerja selama satu tahun telah diberi pinjaman pada karyawan, tetapi mereka tetap malas untuk bekerja dan sebagian ada hanya datang untuk mengisi daftar hadir saja, bahkan ada karyawan yang bermalas-malasan dan tidur saat jam kerja”.

“ turunya motivasi karyawan dilihat dari sikap mereka yang malas untuk bekerja, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terkadang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan bahkan tidur pada saat jam kerja, malas bekerja apabila tidak diawasi, dan sering datang terlambat.”

Menurut Sutrisno (2011), bahwa factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah factor internal dan eksternal. Factor internal antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Sedangkan factor eksternal antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

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

minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja, faktor pekerjaan seperti: tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut, Situasi lingkungan kerja, seperti: tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasional, faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (*job securite*), sesama pekerja (*co-workers*), Pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Hal ini di dukung oleh Netisemo (1993) mengatakan turunnya motivasi kerja meliputi turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, pemogokan, tuntutan yang sering terjadi. Selanjutnya di dukung oleh Yoder (1994) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah ditandai dengan kurangnya adanya minat, adanya keluhan, adanya kemacetan pekerjaan, tingkat absensi yang tinggi dan keterlambatan kerja, adanya persoalan kedisiplinan, terjadinya keterbatasan hasil kinerja.

Dari beberapa factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan, motivasi yang tinggi atau rendah akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai: “ Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu”.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat dari Chung & Megginson, Hasibuan (2004) juga memberikan definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Seseorang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan melaksan akan tugas dengan sebaik mungkin, bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh gairah dan semangat. Sebaliknya bekerja dengan motivasi yang rendah akan menyebabkan sikap malas bahkan tidak maumengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan karyawan. Dan setiap orang pada umumnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi yang tinggi dan ada juga memiliki motivasi yang rendah.

Begitu juga dengan karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu motivasi kerja pada karyawannya rendah seperti malas untuk bekerja, dan ada juga karyawan yang telah bekerja selama satu tahun telah diberi pinjaman pada karyawan, tetapi mereka tetap malas untuk bekerja dan sebagian ada hanya datang untuk mengisi daftar hadir saja, bahkan ada karyawan

yang bermalas-malasan dan tidur saat jam kerja, Sehingga hal ini berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor intrinsik: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*), dan faktor ekstrinsik: gaji atau upah (*wages salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi.

Sejalan dengan pernyataan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang studi identifikasi factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian mengenai studi identifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu membatasi masalahnya dengan melihat faktor-faktor yang lebih mempengaruhi motivasi kerja yaitu melalui faktor motivasi kerja yang diutarakan oleh menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu Faktor intrinsik dan Faktor ekstrinsik.

D. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi rumusan masalahnya adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk kebun Gunung Malayu.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilkukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan psikologi secara umum. Secara Khusus diharapkan penelitin ini dapat menjadi bahan kajian bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi dalam hal motivasi kerja.

b. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis penelitian diharapkan dapat memberikan wacana dan informasi megenai motivasi kerja dengan tujuan agar perusahaan dan organisasi dapat membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

A.1. Pengertian Karyawan

Karyawan dipandang sebagai sumber daya alam yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, Karena karyawan adalah sebagai salah satu penunjang suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Muniroh, 2010). 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 mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan dilembaga-lembaga pemerintah. Menurut Musanef (dalam Bangun, 2012) karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang meneger untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

yang telah ditetapkan dan melakukan pekerjaannya mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dari pemerintah atau badan swata.

A.2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut UU ketenagakerjaan, ada dua jenis karyawan yaitu:

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan usntuk memperkerakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
 3. Pekerjaan yang sifatnya musiman.
 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

B. Motivasi Kerja

B.1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut 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 kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2000, Munandar 2001).

Menurut Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi

mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sementara Robbins (2002) mengatakan 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. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhandan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satuusaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secaraproduktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan,2008).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalahsuatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja denganmembangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkatupaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilanorganisasi dalam mencapai tujuannya.

B.2. Ciri–Ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja

Sadirman (dalam Weli, 2012), mengemukakan cirri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah:

- a. Tekun menghadapi tugas (dalam bekerja terus menerus dalam waktu lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)

- b. Ulet dalam menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa) tidak memerlukan dorongan dari orang luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dipercayai)
- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri
- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.

Menurut Donald (dalam Weli, 2012), mengemukakan cirri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah:

- a. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan individu, karena menyangkut perubahan energy pada manusia (walaupun motivasi itu penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia dalam bekerja)
- b. Motivasi kerja ditandai dengan munculnya rasa feeling, afeksi seseorang dalam hal ini motivasi kerja relevan dalam persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi yang dapat menekankan tingkah laku dalam bekerja
- c. Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan dalam suatu organisasi dalam bekerja. Motivasi kerja memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong atau teransang oleh adanya unsure lain dalam jal ini tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri motivasi kerja adalah tekun dalam menghadapi tugas, Ulet dan senang dalam memecahkan masalah,

mewujudkan niat, tidak mau melakukan tugas yang selalu menjadi rutinitas sehingga kurang kreatif serta mempertahankan pendapat.

B.3. Aspek- aspek Motivasi Kerja

Zainun (dalam Weli, 2012) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja itu sebagai berikut:

a. Mempertahankan hidup

Mempertahankan hidup adalah motivasi untuk mempertahankan hidup individu dalam memenuhi kebutuhan fisiknya seperti sandang, pangan, papan, serta menghindari ketidakamanan.

b. Peningkatan ekonomi

Motivasi kerja yang dimiliki pegawai lain juga adalah motivasi untuk memperoleh penghasilan guna mempertinggi taraf kehidupan ekonomis individu tersebut.

c. Kepuasan psikologis

Yang dimaksud dengan kepuasan psikologis adalah memperoleh kepuasan kerja yang mampu memberikan kepuasan secara mental melalui penghargaan atas karyanya.

d. Memiliki arti yang sangat besar

Bekerja memberikan arti yang sangat besar bagi individu dalam hubungannya dengan lingkungan sosial (social relationship), baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi tempatnya bekerja, serta kebutuhan psikologis dari pegawai.

Siegel dan Lane (dalam Weli, 2012), juga menyatakan bahwa aspek motivasi kerja itu meliputi beberapa hal:

a. Motivasi fisik

Yaitu melalui suatu aktivitas bekerja maka yaitu kebutuhan untuk kesegaran tubuh secara fisik akan tercapai

b. Motivasi income

Yaitu melalui bekerja maka pegawai mengharapkan akan menerima imbalan yang sesuai dengan tenaga dan fisiknya yang diberikan

c. Motivasi kepuasan diri

Yaitu melalui bekerja akan diperoleh suatu kebutuhan kepuasan atas apa yang dikerjakan

d. Motivasi aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan diri kepada pemimpin, teman sekerja dan juga kepada lingkungan

e. motivasi sosial

yaitu dengan bekerja maka karyawan akan menambah pergaulan secara social.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah untuk mempertahankan hidup (fisik), peningkatan ekonomi (motivasi income), kepuasan diri (psikologis), arti yang besar (motivasi social), dan motivasi aktualisasi diri.

B.4.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Steer dan Poster (dalam Cut Amanda, 2012) mengemukakan bahwa beberapa hal yang

mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan. Karyawan sebagai manusia tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya.

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

- a. Faktor individual, seperti: sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti: tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
- c. situasi lingkungan kerja , seperti: tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasional.
- d. Faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job securite*), sesama pekerja (*co-workers*), Pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktornal ekstern dan internal. Faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Disamping itu, Saydam dalam Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1. Faktor intrinsik

a) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2. Faktor ekstrinsik

a) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

b) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

c) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

d) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut

individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

e) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat

mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan *prestise*. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula *prestise*-nya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah intrinsic dan ekstrinsik. Factor intrinsik adalah tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan, prestasi. Sedangkan factor ekstrinsiknya adalah Gaji atau Upah (*wages salaries*), Kondisi kerja (*working condition*), Kebijaksanaan dan

Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*), Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), dan factor lainnya adalah kematangan pribadi, kebutuhan, dan pendidikan.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sementara Robbins (2002) mengatakan 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. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Munandar, 2008), yaitu: Faktor intrinsik seperti prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Pengakuan (*Recognition*) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*) untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Tanggung Jawab (*Responsibility*) adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan potensi individu (*advancement*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Faktor ekstrinsik seperti gaji atau upah (*wages salaries*) Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individual. Kondisi kerja (*working condition*) adalah

kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*) merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen.

Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*) berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Kualitas Supervi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

D. Kerangka konseptual

Faktor intrinsik:

1. Prestasi (*Achievement*),
2. Pengakuan (*Recognition*),
3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*), dan
5. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Faktor ekstrinsik:

1. Gaji atau Upah (*wages salaries*),
2. Kondisi kerja (*working condition*),
3. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*),
4. Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), dan
5. Kualitas Supervisi.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008).



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsure penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai (A) tipe penelitian, (B) identifikasi variable penelitian, (C) defenisi operasional, (D) subjek penelitian, (E) teknik pengumpulan data, (F) validitas dan reliabilitas alat ukur dan (G) analisa data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Azwar, 2010).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisa data yang digunakan untuk pengujian ini adalah moivasi kerja dengan menggunakan faktor- faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja adalah menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008), yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor intrinsik: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*), dan faktor ekstrinsik: gaji atau upah (*wages salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi.

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik. sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008), yaitu faktor intrinsik: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) tanggung

jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*), dan faktor ekstrinsik: gaji atau upah (*wages salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi.

D. Subjek Penelitian

a. Populasi

Menurut Azwar (2010) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu berjumlah 275 orang.

b. Sampel

Menurut Hadi (2000), sampel merupakan bagian atau persentasi dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. yaitu teknik pengambilan subjek penelitian dengan menentukan terlebih dahulu ciri-ciri atau karakteristik sampel yang menjadi subjek penelitian. di dalam *purposive sampling* ini, pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 2004).

Pada penelitian ini ciri-ciri subjek penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Masa kerja 5-20 tahun
- b) Sudah Menikah/berkeluarga
- c) Usia 25-50 tahun
- d) Memiliki minimal satu anak

Karyawan yang telah bekerja selama lima sampai duapuluh tahun diyakini bahwa karyawan tersebut sudah memiliki beban kerja yang jelas dan konsisten. Sedangkan alasan peneliti memilih karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, maka karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih besar diluar dari pekerjaannya. Sehingga didapatlah jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi karyawan.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Munandar, 2008), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor intrinsik: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*), dan faktor ekstrinsik: gaji atau upah (*wages salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijaksanaan

dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi.. Adapun skala motivasi kerja ini menggunakan skala likert, yaitu menggunakan empat alternatif. Penilaian yang diberikan masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favoriabel* adalah Sangat Sesuai (SS) nilai 4, Sesuai (S) nilai 3, Tidak Sesuai (TS) nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai 1. Untuk aitem berbentuk *unfavorabel* adalah: Sangat sesuai (SS) nilai 1, Sesuai (S) nilai 2, Tidak Sesuai (TS) nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliable di mana valid dan reliable memiliki pengertian sebagai berikut.

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2004). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 2004).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan

ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dengan V_y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari over estimate digunakan teknik part whole dengan

rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}$$

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole

r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi

SD_x : standart deviasi skor butir

SD_y : standart deviasi skor total

2 : bilangan konstanta

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama

(Azwar, 2004). Sementara Hadi (2004) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas skala adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indobesia Tbk Kebun Gunung Malayu dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum^2}{\delta b^2} \right]$$

Keterangan:

r_{tt} = koefisien reliabilitas Hoyt
 MKr = Mean kuadrat interaksi item subjek
 MKs = Mean kuadrat antara subjek
1 = Bilangan konstan

G. Analisa Data

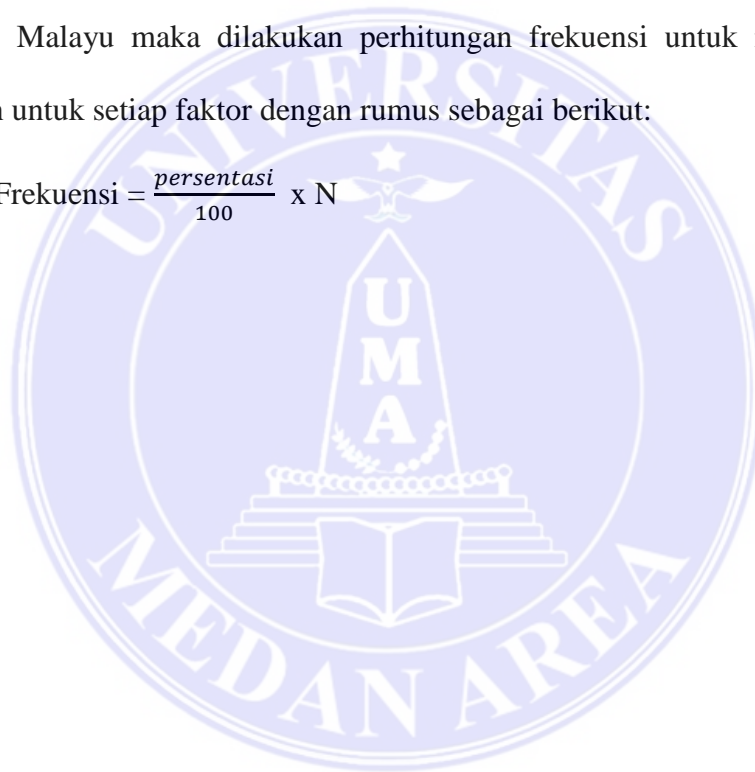
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (1990), adalah : (a) statistik bekerja dengan angka-angka (b) statistik bekerja dengan objektif (c) statistik bersifat universal dalam semua penelitian.

Penelitian ini bersifat deskriptif, karenanya untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu disusun berdasarkan persentase dengan menggunakan rumus F% sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah Jawaban Tiap Skala}}{\text{Total Jawaban Setiap Faktor}} \times 100\%$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indobesia Tbk Kebun Gunung Malayu maka dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah jawaban untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{persentasi}}{100} \times N$$



DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Pebrio, Weli. (2012). *Studi identifikasi faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PT. BIMACOM*. Medan.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sondang Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Robbins. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta
- Wahdjosmidjo. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Menegemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Widjaja, A. W. 2006. *Adminitrasi Kepegawaian*. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Menegemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Edisi 3*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industry & Organisasi*. Jakarta.
- Winardi. (2008). *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Cokroaminoto. (2007). *Teori Ekspektansi : Sebuah Pendekatan Konsep Pemberian Imbalan Untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai*.
<http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/12/13/teori-ekspektansi-sebuah-pendekatan-konsep-pemberian-imbalan-untuk-meningkatkan-motivasi-pegawai>, diakses 23 februarir 2017, 13.20 WIB.



LAMPIAN I
SKALA MOTIVASI KERJA

Skala Motivasi Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Medan, Juni 2017

Yth. Karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Perkebunan Gunung
Malayu

Dengan hormat,

Saya selaku mahasiswa psikologi Universitas Medan Area (UMA) Medan, memohon kesediaan anda agar meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda saat ini. Pada dasarnya semua jawaban yang anda berikan tidak ada penilaian salah atau benar karena sesuai dengan keadaan yang sedang anda alami.

Bantuan anda dalam pengisian pernyataan tersebut sangat saya butuhkan dalam penyusunan tugas akhir saya. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kesediaan anda untuk membaca dengan cermat dan mengisi pernyataan secara lengkap tanpa ada satupun pernyataan yang terlewat. Jawaban yang anda berikan tidak ada hubungannya dengan nama baik, karir, dan status pekerjaan anda diperusahaan. Semua identitas dan jawaban anda saya jamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Mega Astika Purba

NIM.138600095

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :Laki-laki / Perempuan)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda saat ini. Saya mohon setiap pernyataan diisi dengan sejujur-jujurnya.

Keterangan jawaban yang disediakan adalah :

STS = Jika pernyataan SANGAT TIDAK SESUAI dengan diri anda

TS = Jika pernyataan TIDAK SESUAI dengan diri anda

S = Jika pernyataan SESUAI dengan diri anda

SS = Jika pernyataan SANGAT SESUAI dengan diri anda

2. Isilah setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan yang telah disediakan.

Contoh :

No	P e r n y a t a a n	STS	T S	S	S S
1	Saya merasa senang dengan prestasi saya karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik	X			

3. Jika anda ingin mengubah jawaban yang telah anda berikan, berilah tanda coretan dua kali (=) pada jawaban yang tidak anda kehendaki. Kemudian pilihlah jawaban yang anda kehendaki.

Contoh :

No	P e r n y a t a a n	STS	T S	S	S S
1	Saya merasa senang dengan prestasi saya karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik	X		X	

4. Setelah anda selesai mengisi semua pernyataan, silahkan periksa kembali jawaban anda jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.

****Terima Kasih & selamat mengerjakan****

“Skala Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan PT.PP
London Sumatra Indonesia Tbk Perkebunan Gunung Malayu”

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa senang dengan prestasi saya karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
2	saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan tugas				
3	Saya selalu fokus dalam mengerjakan tugas				
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
5	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				
6	Gaji yang saya terima sesuai/seimbang dengan apa yang saya kerjakan				
7	Saya merasa nyaman saat bekerja karena ruangan kerja saya bersih dan tidak panas				
8	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan				
9	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh				
10	Atasan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan				

11	Saya tidak merasa senang dengan prestasi kerja yang telah saya capai				
12	saya merasa tidak dihargai saat berhasil menyelesaikan tugas				
13	Saya kurang fokus dalam mengerjakan tugas				
14	Apabila diberi tugas, saya selalu tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya				
15	Saya tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				
16	Gaji yang saya terima tidak sesuai/seimbang dengan apa yang saya kerjakan				
17	Saya tidak merasa nyaman saat bekerja karena ruangan kerja saya bersih dan tidak panas				
18	Atasan selalu memerintah segala sesuatu tanpa terlebih dahulu membicarakan dengan bawahan				
19	Saya tidak senang apabila hasil kerja saya dikritik				
20	Atasan tidak memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan				
21	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dan menyelesaikan dengan tepat waktu				
22	Saya mendapat penghargaan dan pengakuan dari rekan kerja saat berhasil dalam melakukan kerja dengan baik				
23	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk menambah pengalaman dan keahlian dalam bekerja				
24	Saya selalu semangat dalam mengerjakan tugas				
25	Saya mampu mengembangkan keterampilan saya selama bekerja di perusahaan ini				
26	Saya merasa gaji yang saya terima				

	mencukupi kebutuhan keluarga				
27	Dengan ruangan yang sejuk dan bersih membuat saya semangat dalam bekerja				
28	Atasan selalu memberikan perhatian kepada setiap bawahannya				
29	Rekan-rekan kerja saya sangat ramah dan saling memperhatikan				
30	Adanya arahan dari atasan untk karyawan dalam hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal				
31	Saya selalu tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu				
32	Saya merasa tidak dihargai dari rekan-rekan kerja apabila berhasil dalam menyelesaikan tugas				
33	Pekerjaan saya saat ini tidak memungkinkan saya untuk menambah pengalaman dan keahlian dalam bekerja				
34	Saya tidak semangat bekerja dan sering menunda-nunda pekerjaan				
35	Saya tidak mampu mengembangkan keterampilan saya selama bekerja diperusahaan ini				
36	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan keluarga				
37	Dengan ruangan yang tidak sejuk dan bersih membuat saya tidak semangta dalam bekerja				
38	Atasan tidak pernah memberikan perhatian kepada setiap bawahannya				
39	Rekan-rekan kerja saya kurang ramah dan kurang dalam memperhatikan satu sama lain				
40	Tidak ada arahan dari atasan untk karyawan dalam hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal				
41	Saya diberikan imbalan atas prestasi yang telah saya capai dalam bentuk bonus dan intensif				

42	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah di berikan				
43	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun tidak ada atasan yang mengawasi				
44	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru di perusahaan ini				
45	Perusahaan akan memberikan rewart ,seperti: pangkat, gaji, dan bonus berdasarkan prestasi kerja				
46	Saya akan membantu rekan kerja saya apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas				
47	Tidak ada imbalan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja				
48	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah diberikan				
49	Saya malas bekerja apabila atasan tidak ada di perusahaan/mengawasi				
50	Saya tidak mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru di perusahaan ini				
51	Perusahaan tidak akan memberikan rewart, seperti: pangkat, gaji, dan bonus apabila memiliki prestasi kerja yang baik				
52	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan				
53	Saya tidak akan membantu rekan kerja saya apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas				
54	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan				

LAMPIRAN II
DATA MENTAH MOTIVASI KEJA





LAMPIAN III
VALIDITAS DAN RELIABILITAS


```

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
VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039
VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053
VAR00054 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
	Output Created	07-Sep-2017 04:09:12
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	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 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015

Notes		
	Output Created	07-Sep-2017 04:09:12
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	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 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.012

[DataSet0]

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	138.26	157.258	.000	.874
VAR00002	138.76	161.737	-.345	.880
VAR00003	138.46	156.458	.053	.875
VAR00004	138.84	151.851	.386	.871
VAR00005	138.64	151.827	.365	.871
VAR00006	139.16	158.586	-.186	.876
VAR00007	138.62	155.016	.150	.874
VAR00008	138.60	153.388	.307	.872
VAR00009	138.78	150.175	.475	.870
VAR00010	138.64	151.827	.365	.871
VAR00011	138.58	153.351	.264	.872
VAR00012	138.68	146.712	.347	.872
VAR00013	138.70	152.500	.310	.872
VAR00014	138.68	146.712	.347	.872
VAR00015	138.06	156.996	-.016	.878
VAR00016	138.40	152.367	.189	.875
VAR00017	139.00	145.592	.781	.865
VAR00018	138.06	156.996	-.016	.878
VAR00019	138.76	151.207	.430	.870
VAR00020	138.74	151.543	.353	.871
VAR00021	138.84	152.056	.370	.871

VAR00022	138.78	150.175	.475	.870
VAR00023	138.46	154.743	.206	.873
VAR00024	138.78	150.175	.475	.870
VAR00025	138.84	152.056	.370	.871
VAR00026	138.46	154.743	.206	.873
VAR00027	139.02	149.898	.300	.872
VAR00028	138.78	150.175	.475	.870
VAR00029	138.32	154.998	.277	.873
VAR00030	139.02	149.898	.300	.872
VAR00031	139.00	145.592	.781	.865
VAR00032	138.76	151.207	.430	.870
VAR00033	138.76	151.207	.430	.870
VAR00034	138.98	147.530	.569	.868
VAR00035	138.24	156.962	-.017	.878
VAR00036	138.98	147.530	.569	.868
VAR00037	138.24	156.962	-.017	.878
VAR00038	138.34	156.556	.027	.876
VAR00039	138.98	147.530	.569	.868
VAR00040	138.24	156.962	-.017	.878
VAR00041	138.58	154.657	.203	.873
VAR00042	138.54	154.662	.212	.873
VAR00043	138.74	151.707	.392	.871
VAR00044	138.58	154.657	.203	.873
VAR00045	138.54	154.662	.212	.873
VAR00046	138.74	151.707	.392	.871
VAR00047	138.58	145.800	.527	.868
VAR00048	138.44	146.292	.659	.866
VAR00049	138.68	146.181	.623	.867
VAR00050	138.58	145.800	.527	.868
VAR00051	138.44	146.292	.659	.866
VAR00052	138.18	159.906	-.173	.880
VAR00053	138.96	144.202	.739	.865
VAR00054	138.96	144.202	.739	.865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
141.26	157.258	12.540	54

**LAMPIRAN IV
DATA PENELITIAN PER-FAKTOR**

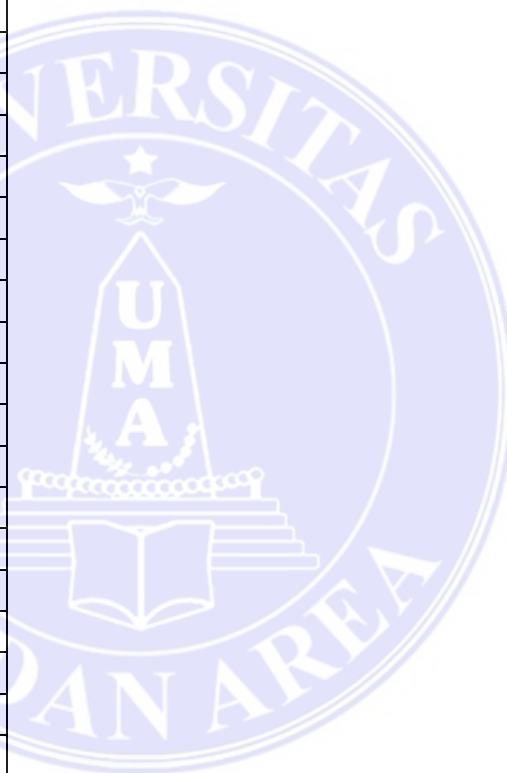
1. Faktor prestasi

faktor 1						Total
No	11	21	31	47	54	
1	4	2	2	3	2	13
2	4	2	2	3	2	13
3	2	2	2	2	2	10
4	3	2	2	2	2	11
5	2	2	2	2	2	10
6	2	2	2	2	3	11
7	3	2	2	2	2	11
8	3	2	2	2	2	11
9	2	2	2	2	2	10
10	2	3	2	2	2	11
11	3	3	4	3	3	16
12	3	3	3	4	4	17

13	3	3	3	4	4	17
14	3	3	2	2	3	13
15	3	3	4	3	3	16
16	3	3	3	4	2	15
17	2	3	2	2	2	11
18	3	3	3	4	4	17
19	3	3	4	3	3	16
20	2	3	2	2	2	11
21	3	2	2	3	3	13
22	2	3	2	2	2	11
23	3	3	3	4	4	17
24	2	3	2	2	2	11
25	3	2	2	2	2	11
26	3	3	3	3	3	15
27	2	2	2	2	2	10
28	3	2	2	4	2	13
29	3	2	2	2	2	11
30	3	2	2	4	2	13
31	3	3	2	3	2	13
32	3	2	2	4	3	14
33	2	2	2	2	2	10
34	3	2	2	4	2	13
35	2	2	2	3	2	11
36	3	3	2	4	3	15
37	2	2	2	2	3	11
38	2	2	3	2	2	11
39	3	2	2	3	2	12
40	3	3	2	3	2	13
41	2	3	2	2	2	11
42	3	2	2	4	2	13
43	3	1	2	2	2	10
44	3	2	2	2	1	10
45	3	3	1	3	1	11
46	3	2	2	2	2	11
47	2	2	2	2	1	9
48	2	3	3	3	2	13
49	2	3	2	1	2	10
50	3	2	2	2	2	11

2. Faktor pengakuan

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



39	2	2	2	6
40	4	2	2	8
41	1	3	2	6
42	2	2	2	6
43	3	2	3	8
44	1	2	3	6
45	2	2	2	6
46	2	2	1	5
47	2	3	3	8
48	2	3	2	7
49	3	2	3	8
50	2	2	3	7

3. Faktor pekerjaan itu sendiri

faktor 3				Total
No	13	33	48	
1	2	2	2	6
2	3	2	2	7
3	3	3	3	9
4	3	3	3	9
5	3	3	3	9
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	3	3	3	9
9	3	3	3	9
10	2	2	2	6
11	3	3	3	9
12	3	3	4	10
13	3	3	4	10
14	3	2	2	7
15	3	3	3	9
16	3	3	4	10
17	2	2	2	6
18	3	3	4	10
19	2	3	3	8
20	1	2	2	5
21	3	3	2	8
22	2	2	2	6
23	3	3	4	10

24	2	2	2	6
25	3	3	3	9
26	3	3	4	10
27	3	3	3	9
28	2	2	3	7
29	3	3	3	9
30	2	2	3	7
31	4	2	2	8
32	2	2	3	7
33	3	3	3	9
34	2	2	3	7
35	3	2	2	7
36	2	2	3	7
37	3	2	3	8
38	2	2	2	6
39	2	2	4	8
40	3	2	2	7
41	2	2	2	6
42	2	2	3	7
43	3	3	3	9
44	3	3	3	9
45	2	2	3	7
46	2	1	3	6
47	2	3	2	7
48	2	2	3	7
49	2	3	2	7
50	2	3	3	8

4. Faktor tanggung jawab

faktor 4							Total
No	4	14	24	34	43	49	
1	2	1	2	2	2	2	11
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	4	2	2	2	2	14
4	2	3	2	2	2	3	14
5	2	2	2	2	2	2	12
6	3	3	2	2	2	2	14
7	2	2	2	2	2	2	12
8	2	4	2	2	2	2	14

9	2	4	2	2	2	2	14
10	3	2	3	2	3	2	15
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	4	3	3	3	4	20
13	3	4	3	3	3	4	20
14	3	3	3	2	3	2	16
15	3	3	4	3	4	3	20
16	3	4	3	3	3	4	20
17	3	1	3	2	3	2	14
18	3	4	3	3	3	4	20
19	3	2	4	3	3	3	18
20	3	1	3	2	3	2	14
21	2	4	2	2	3	3	16
22	3	1	3	2	3	2	14
23	3	4	3	3	3	4	20
24	3	1	3	2	3	2	14
25	2	4	2	2	2	2	14
26	2	2	3	2	3	3	15
27	2	4	3	2	2	2	15
28	2	2	2	2	2	3	13
29	3	4	2	2	2	2	15
30	2	2	2	4	3	3	16
31	3	3	3	2	3	3	17
32	2	2	2	4	2	3	15
33	2	4	2	2	2	2	14
34	2	2	2	2	2	3	13
35	2	4	2	2	3	3	16
36	2	2	2	4	2	3	15
37	2	1	3	2	3	2	13
38	3	1	3	2	3	2	14
39	2	2	2	2	2	3	13
40	2	4	2	2	3	3	16
41	3	1	3	2	3	2	14
42	2	2	2	2	2	3	13
43	2	3	2	2	2	2	13
44	4	1	2	1	2	1	11
45	2	2	2	1	2	3	12
46	2	2	2	2	2	2	12
47	2	2	3	2	2	3	14
48	2	2	3	4	3	3	17
49	2	3	2	2	3	3	15

50	2	2	2	2	2	2	2	12
----	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Faktor pengembangan potensi individual

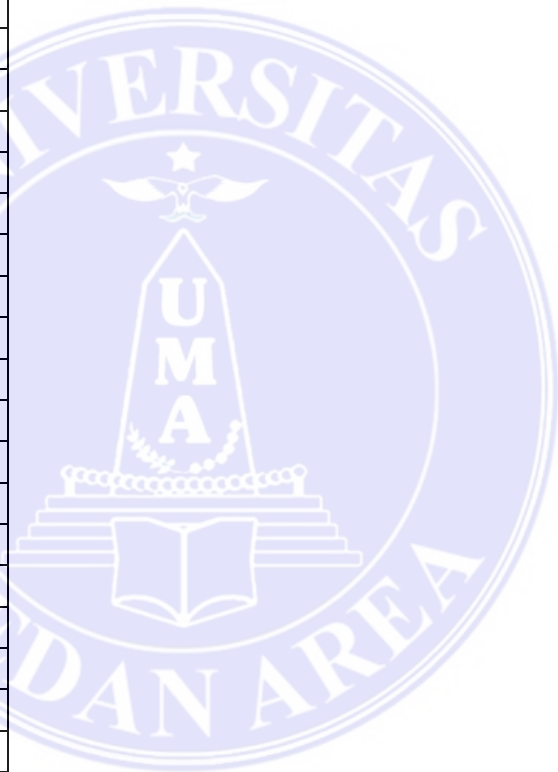
faktor 5				Total
No	5	25	50	
1	2	2	3	7
2	2	2	3	7
3	2	2	2	6
4	2	2	2	6
5	2	2	2	6
6	3	2	2	7
7	2	2	2	6
8	2	2	2	6
9	1	2	2	5
10	3	3	2	8
11	3	3	3	9
12	3	3	4	10
13	3	3	4	10
14	3	3	2	8
15	3	3	3	9
16	3	3	4	10
17	3	3	2	8
18	3	3	4	10
19	3	3	3	9
20	3	3	2	8
21	2	2	3	7
22	3	3	2	8
23	3	3	4	10
24	3	3	2	8
25	2	2	2	6
26	3	3	3	9
27	2	2	2	6
28	3	2	4	9
29	3	2	2	7
30	3	2	4	9
31	2	3	3	8
32	3	2	4	9
33	2	2	2	6
34	3	2	4	9

35	2	2	3	7
36	3	3	4	10
37	2	2	2	6
38	3	2	2	7
39	3	2	3	8
40	2	3	3	8
41	3	3	2	8
42	3	2	4	9
43	3	1	2	6
44	4	2	2	8
45	3	3	3	9
46	2	2	2	6
47	2	2	2	6
48	3	3	3	9
49	2	3	1	6
50	3	2	2	7

6. Faktor gaji/upah

faktor 6			Total
No	36	51	
1	2	2	4
2	2	2	4
3	2	3	5
4	2	3	5
5	2	3	5
6	2	3	5
7	2	3	5
8	2	3	5
9	2	3	5
10	2	2	4
11	3	3	6
12	3	4	7
13	3	4	7
14	2	2	4

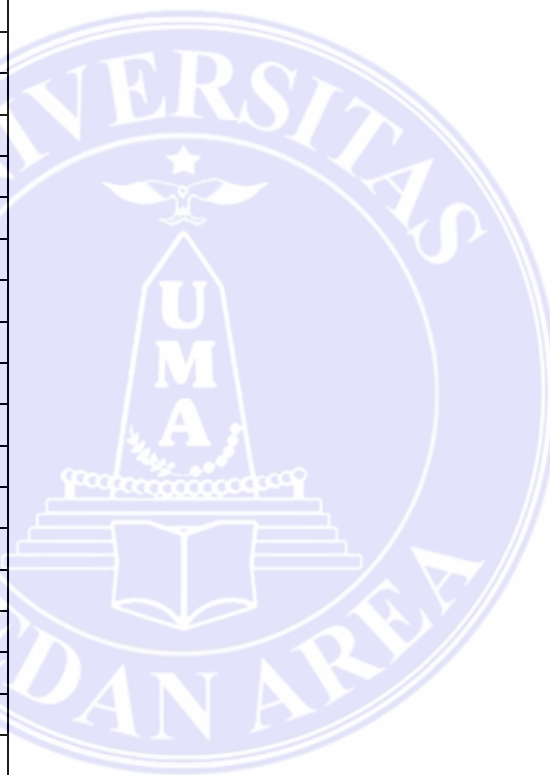
15	3	3	6
16	3	4	7
17	2	2	4
18	3	4	7
19	3	3	6
20	2	2	4
21	2	2	4
22	2	2	4
23	3	4	7
24	2	2	4
25	2	3	5
26	2	4	6
27	2	3	5
28	2	3	5
29	2	3	5
30	4	3	7
31	2	2	4
32	4	3	7
33	2	3	5
34	2	3	5
35	2	2	4
36	4	3	7
37	2	3	5
38	2	2	4
39	2	4	6
40	2	2	4
41	2	2	4
42	2	3	5
43	2	3	5
44	1	3	4
45	1	3	4
46	2	3	5
47	2	2	4
48	4	3	7
49	2	2	4
50	2	3	5



7. Faktor kondisi kerja

faktor 7	Total
-----------------	--------------

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



41	2	3	5
42	2	3	5
43	2	1	3
44	2	3	5
45	1	3	4
46	2	1	3
47	2	1	3
48	3	2	5
49	2	2	4
50	2	3	5

8. Faktor kebijakan & administrasi perusahaan

faktor 8			Total
No	8	28	
1	2	2	4
2	2	2	4
3	2	2	4
4	2	2	4
5	2	2	4
6	2	2	4
7	2	2	4
8	2	2	4
9	2	2	4
10	3	3	6
11	3	3	6
12	3	3	6
13	3	3	6
14	3	3	6
15	3	4	7
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	3	6
19	3	4	7
20	3	3	6
21	2	2	4
22	3	3	6
23	3	3	6
24	3	3	6
25	2	2	4

26	3	3	6
27	2	3	5
28	3	2	5
29	2	2	4
30	3	2	5
31	3	3	6
32	3	2	5
33	2	2	4
34	3	2	5
35	2	2	4
36	3	2	5
37	3	3	6
38	3	3	6
39	3	2	5
40	2	2	4
41	3	3	6
42	3	2	5
43	3	2	5
44	3	2	5
45	3	2	5
46	2	2	4
47	3	3	6
48	3	3	6
49	3	2	5
50	3	2	5

9. Faktor hubungan antar kerja

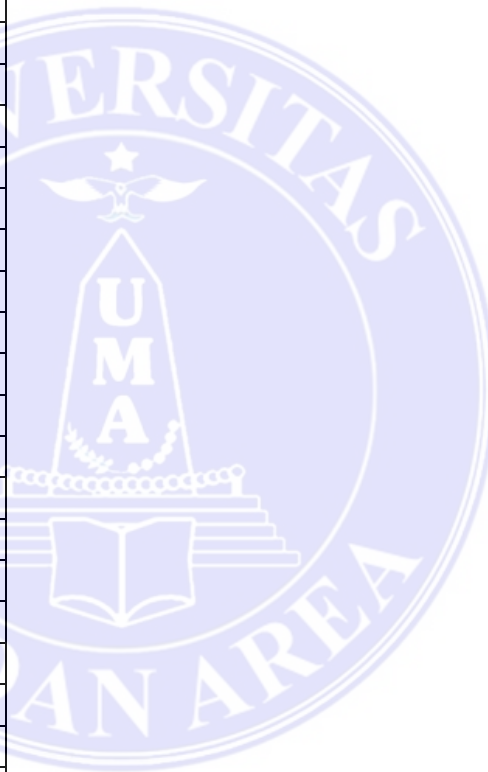
faktor 9						Total
No	9	19	39	46	53	
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	2	3	2	2	2	11
4	2	3	2	2	2	11
5	2	3	2	2	2	11
6	2	3	2	2	3	12
7	2	3	2	2	2	11
8	2	3	2	2	2	11
9	2	3	2	2	2	11
10	3	2	2	3	2	12

11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	4	16
13	3	3	3	3	4	16
14	3	2	2	3	3	13
15	4	3	3	4	3	17
16	3	3	3	3	2	14
17	3	2	2	3	2	12
18	3	3	3	3	4	16
19	4	3	3	3	3	16
20	3	2	2	3	2	12
21	2	3	2	3	3	13
22	3	2	2	3	2	12
23	3	3	3	3	4	16
24	3	2	2	3	2	12
25	2	3	2	2	2	11
26	3	3	2	3	3	14
27	3	3	2	2	2	12
28	2	2	2	2	2	10
29	2	3	2	2	2	11
30	2	2	4	3	2	13
31	3	2	2	3	2	12
32	2	2	4	2	3	13
33	2	3	2	2	2	11
34	2	2	2	2	2	10
35	2	2	2	3	2	11
36	2	2	4	2	3	13
37	3	2	2	3	3	13
38	3	2	2	3	2	12
39	2	2	2	2	2	10
40	2	2	2	3	2	11
41	3	2	2	3	2	12
42	2	2	2	2	2	10
43	2	3	2	2	2	11
44	2	3	1	2	1	9
45	2	2	1	2	1	8
46	2	1	2	2	2	9
47	3	3	2	2	1	11
48	3	2	4	3	2	14
49	2	3	2	3	2	12
50	2	3	2	2	2	11

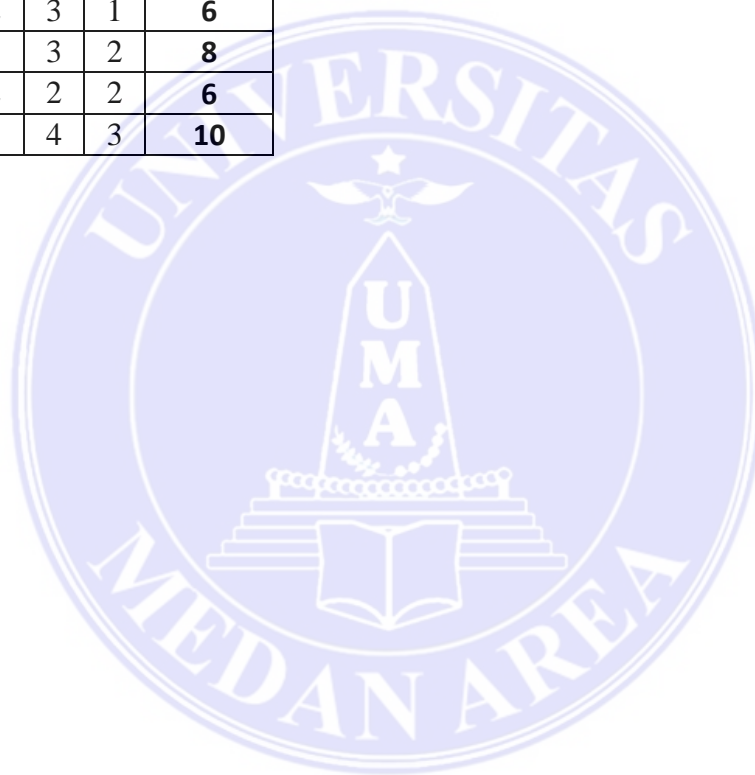


10.Faktor kualitas supervisi

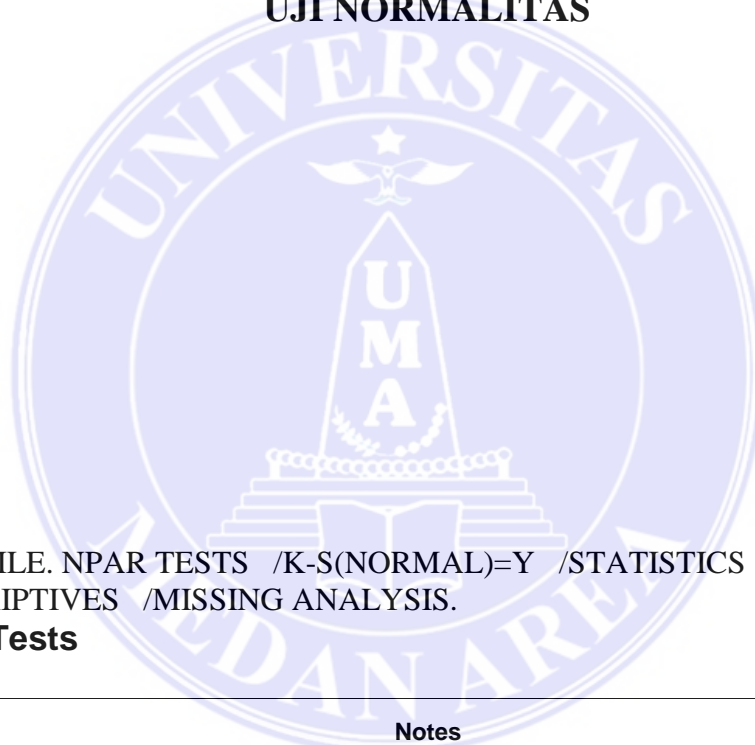
faktor 10				Total
No	10	20	30	
1	2	3	2	7
2	2	3	2	7
3	2	2	1	5
4	2	2	1	5
5	2	2	1	5
6	3	2	1	6
7	2	2	1	5
8	2	2	1	5
9	1	2	1	4
10	3	2	3	8
11	3	4	3	10
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	2	3	8
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	2	3	8
18	3	3	3	9
19	3	3	3	9
20	3	2	3	8
21	2	2	1	5
22	3	2	3	8
23	3	2	3	8
24	3	2	3	8
25	2	2	1	5
26	3	3	3	9
27	2	2	1	5
28	3	3	3	9
29	3	2	1	6
30	3	3	3	9
31	2	2	2	6
32	3	3	3	9
33	2	2	1	5
34	3	3	3	9
35	2	2	2	6
36	3	3	3	9



37	2	2	2	6
38	3	2	3	8
39	3	3	3	9
40	2	2	2	6
41	3	2	3	8
42	3	3	3	9
43	3	3	1	7
44	4	4	3	11
45	3	3	3	9
46	2	2	1	5
47	2	3	1	6
48	3	3	2	8
49	2	2	2	6
50	3	4	3	10



LAMPIRAN V
UJI NORMALITAS

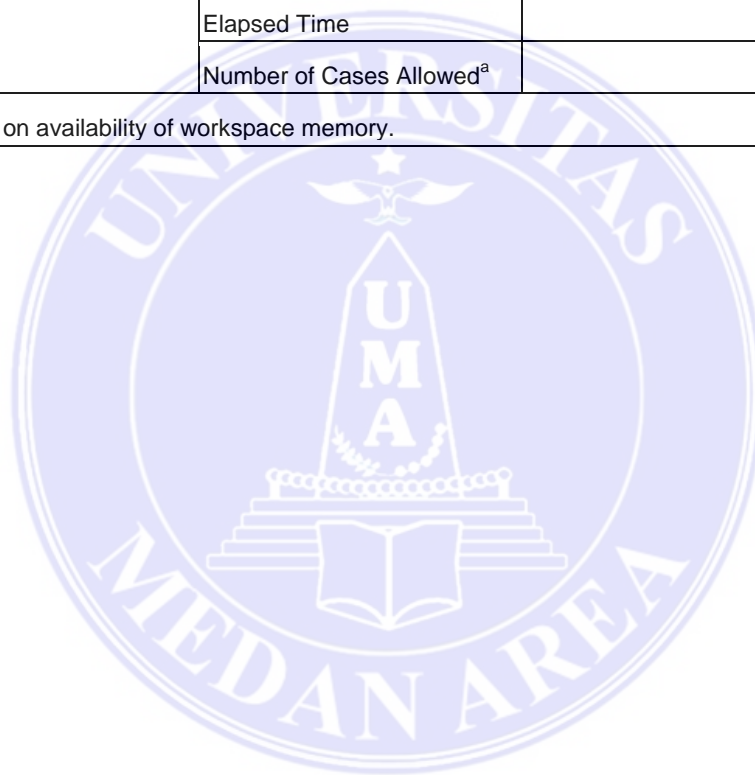


NEW FILE. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS
DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
	Output Created	08-Sep-2017 00:30:54
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
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	<pre> NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.016
	Number of Cases Allowed ^a	196608
a. Based on availability of workspace memory.		



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
MOTIVASI KERJA	50	84.56	12.127	66	111

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		MOTIVASI KERJA
	N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.56
	Std. Deviation	12.127
Most Extreme Differences	Absolute	.284
	Positive	.284
	Negative	-.114
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.274
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.239
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

LAMPIRAN VI UJI DESKRIPTIF

FREQUENCIES VARIABLES=F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8 F9 F10 /PIECHART
FREQ /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
	Output Created	09-Sep-2017 01:14:22
	Comments	
Input	Data	DataSet2
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8 F9 F10 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:02.590
	Elapsed Time	0:00:02.733

[DataSet2]

Frequency Table

Prestasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	7	14.0	14.0	14.0
	Sedang	42	84.0	84.0	98.0
	Rendah	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pengakuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	7	14.0	14.0	14.0
	Sedang	41	82.0	82.0	96.0
	Rendah	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pekerjaan itu sendiri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	6	12.0	12.0	12.0
	Sedang	43	86.0	86.0	98.0
	Rendah	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tanggung jawab					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	6	12.0	12.0	12.0
	Sedang	42	84.0	84.0	96.0
	Rendah	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pengembangan potensi individu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	10.0	10.0	10.0
	Sedang	44	88.0	88.0	98.0
	Rendah	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gaji/upah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	62.0	62.0	62.0
	Sedang	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kondisi kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	54.0	54.0	54.0
	Sedang	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kebijakan & administrasi pribadi					
---	--	--	--	--	--

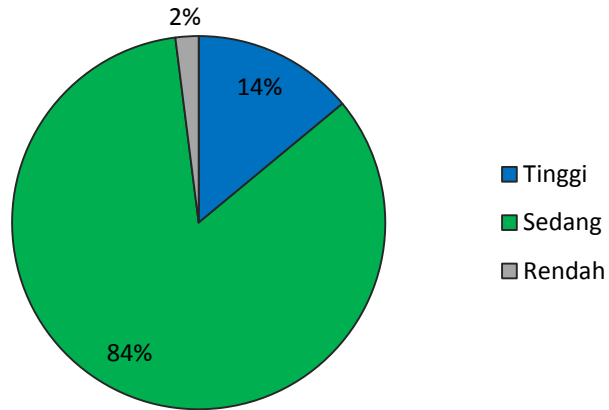
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	34	68.0	68.0	68.0
	Sedang	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Hubungan antar pribadi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	6	12.0	12.0	12.0
	Sedang	41	82.0	82.0	94.0
	Rendah	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

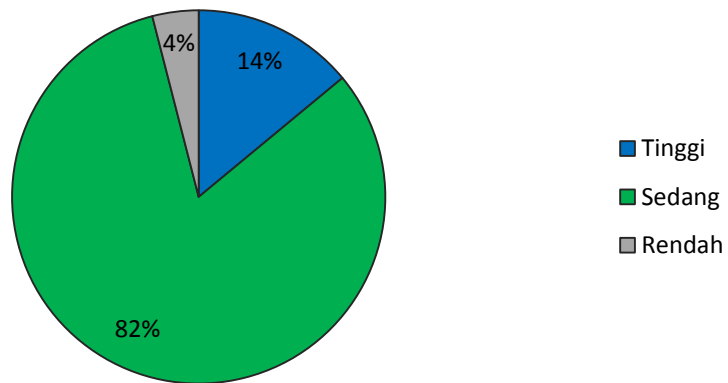
Kualitas supervisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	3	6.0	6.0	6.0
	Sedang	36	72.0	72.0	78.0
	Rendah	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pie Chart

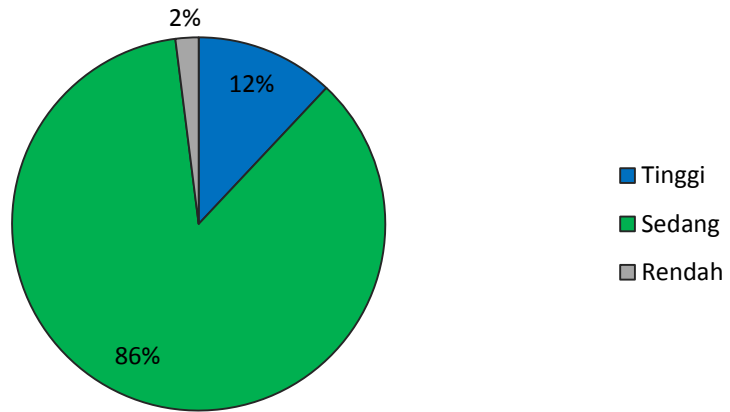
Prestasi



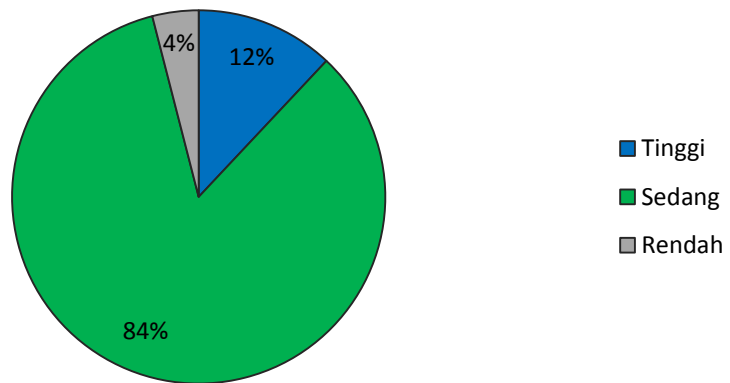
Pengakuan



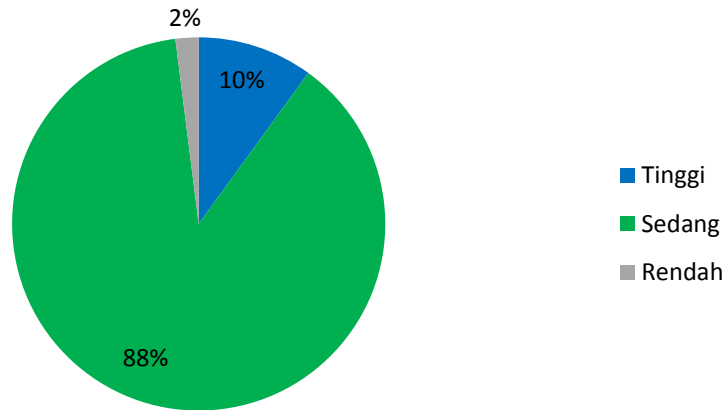
Pekerjaan itu sendiri



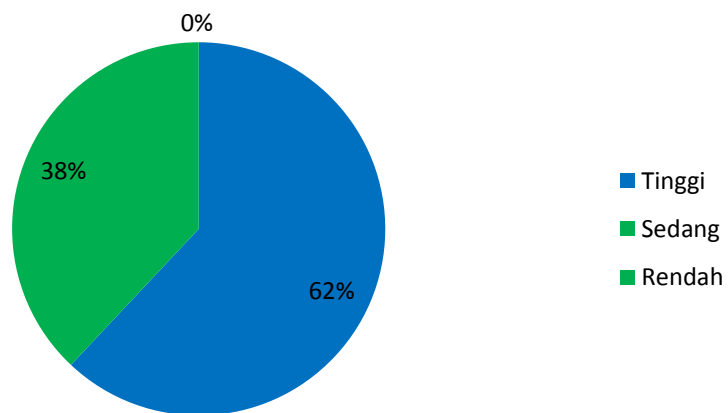
Tanggung jawab



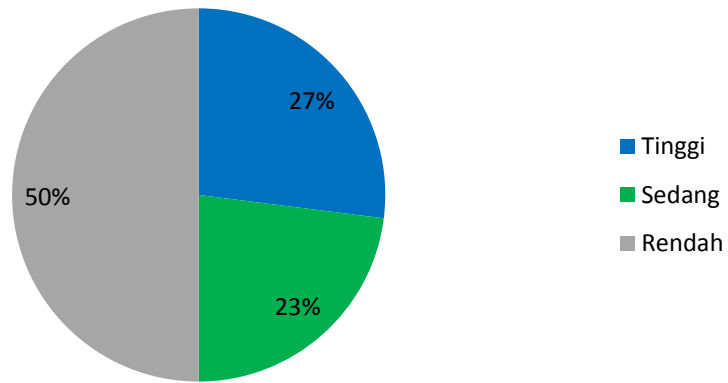
Pengembangan potensi individu



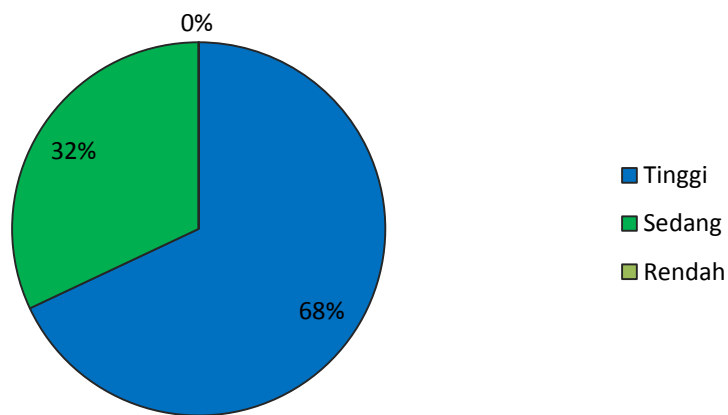
Gaji/upah



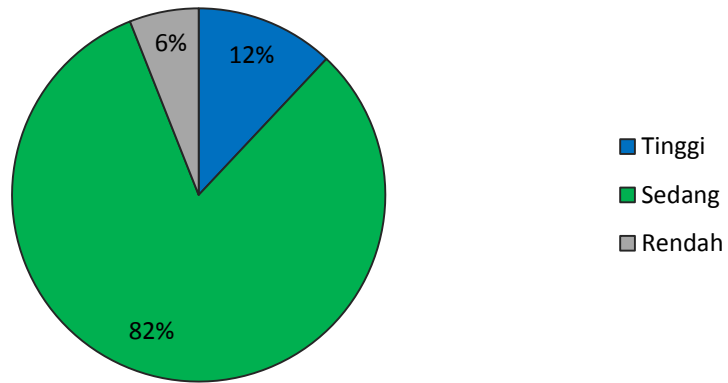
Kondisi kerja



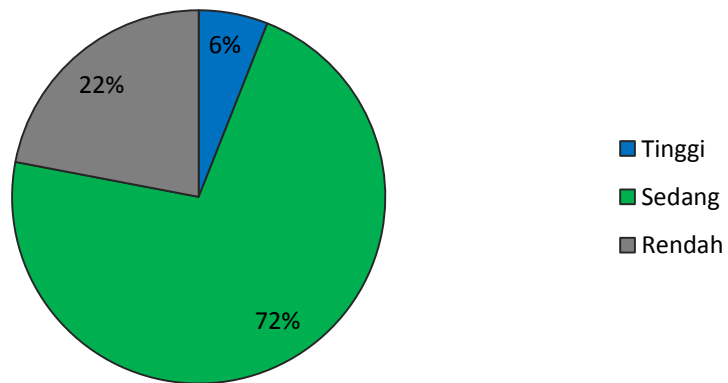
Kebijakan & administrasi pribadi



Hubungan antar pribadi



Kualitas supervisi



**LAMPIRAN VII
SURAT PENELITIAN**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I, Jl. Kolom No. 1 Medan Estate, Telp. (061) 736678, 7360168, 7364848, 7366781, Fax (061) 7366998
Kampus II, Sei Serayu No. 70 A / II Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061) 8225373
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 333 /FPSU/1.10/VI/2017
Lampiran :
Hal : Pengambilan Data

Medan, 5 Juni 2017

Yth. Manager PT. PP. LONSUM Indonesia
Perkebunan Gunung Malaya
Gunung Malaya Kabupaten Asahan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

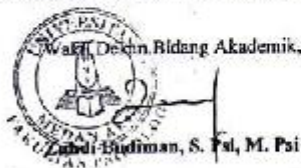
Nama : Mega Astika Purba
NPM : 13.860.0095
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PP. LONSUM Indonesia Perkebunan Gunung Malaya guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP. Lonsom Sumatra Indonesia Perkebunan Gunung Malaya*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambiln data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Lubdi Budiman, S. Psi, M. Psi

Tembusan:

1. Mahasiswa /Ibu
2. Arsip



LONSUM

No.011/GME/Ext/IX/2017

IndoAgri

Gunung Malayu Estate, 15 September 2017

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl.Kolam No.1 Medan Estate

Hai : Keterangan Selesai Riset

Dengan hormat,
Sesuai dengan surat permohonan Bapak tanggal 05 Juni 2017 No.889/FPSI/01.10/VI/2017 mengenai permohonan untuk Pengambilan Data (Riset) atas nama :

No	Nama	Prog Study	Lokasi Kebun	Mulai Praktek
1	Mega Astika	Psikologi	PT.PP.Lonsum Gunung Malayu Estate	05 Juni s/d 10 Juni 2017

dan Mahasiswi tersebut diatas telah selesai melaksanakan pengambilan data (Riset) di PT.PP.London Sumatra Indonesia Tbk kebun Gunung Malayu Estate

Demikian hal ini disampaikan , terima kasih.



Co :
04- HR Dept/ Medan
05- Head Assistant
06- Perlinggal

Indofood
INDONESIA