

**HUBUNGAN ANTARA MASA KERJA DENGAN MOTIVASI  
KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH  
R. SOEDJATI PURWODADI**

**SKRIPSI**



Oleh:

**DYAH NAWANG HAPSARI**  
(07.2000. 118)

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2010**

**PERSETUJUAN**

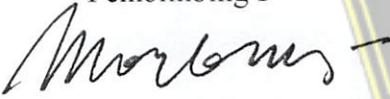
**Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat  
Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dyah Nawang Hapsari  
(07.2000.118)

Telah disetujui dan siap diajukan di depan dewan penguji skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Pembimbing I

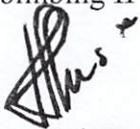


Drs. M. Bachroni, SU.

Tanggal

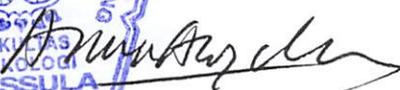
30/8-2010.

Pembimbing II



Ruseno Arjanggi, MA., Psi.

Mengesahkan  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung  
Dekan



Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M.Psi.

**PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA MASA KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA  
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH R. SOEDJATI  
PURWODADI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Dyah Nawang Hapsari**  
(07.2000.118)

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar  
Sarjana Psikologi pada tanggal: 9 Agustus 2010

Dewan Penguji

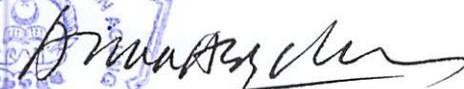
1. Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M.Psi.
2. Drs. Haryanto FR., MA.
3. Drs. M. Bachroni, SU.

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Semarang, Agustus 2010



  
**Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M.Psi.**  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan karya ini kepada:

**Ibu (Alm.), Ayah, Suami dan Buah Hatiku tercinta**

**Yang senantiasa memberiku asa dan lentera di kala gulita.**



## MOTTO

“Maka sesungguhnya beserta kesukaran ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesukaran ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah (urusan yang lain) dengan sungguh-sungguh, dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap.”

(QS. 94 : 5-8)



## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrohmaanirrohiim.**

*Alhamdulillah wa syukrillah*, puja dan puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Agung atas segala kuasa dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar guna memenuhi sebagian syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak atas dorongan, bimbingan dan bantuannya. Ungkapan terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M. Psi., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ijin penelitian ini.
2. Bapak Drs. M. Bachroni, SU, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah bersedia membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Ruseno Arjanggal, MA., Psi., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak membantu penulis menyempurnakan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Rohmatun, selaku Dosen Wali, terima kasih atas bimbingannya selama ini.
5. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terima kasih atas ilmu yang begitu banyak manfaatnya bagi penulis.

6. Direktur Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi, terima kasih atas ijin yang telah diberikan sehingga penelitian dapat berjalan lancar.
7. Segenap Perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi, terima kasih telah bersedia menjadi subjek penelitian.
8. Karyawan Tata Usaha serta pihak Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah membantu administrasi penulis.
9. Ibu dan Ayah tercinta, terima kasih yang setulusnya atas segala jerih payahnya hingga penulis dapat menggapai cita-cita mulia ini.
10. Delapan saudaraku tersayang, terima kasih atas cinta dan dukungannya.
11. Belahan jiwaku dan dua mentari kecilku, engkaulah “anugerah terindah” yang pernah kumiliki dalam hidupku.
12. Rekan-rekan mahasiswa Psikologi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan atas segala bantuan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini. Dan semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal sholeh. Amin.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, Agustus 2010

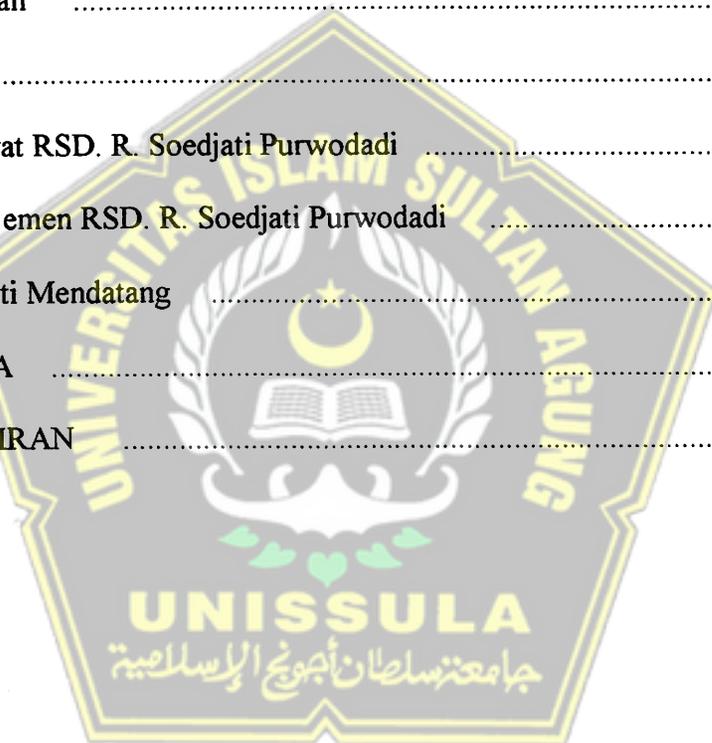
Penulis

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERSETUJUAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Motivasi Kerja .....	8
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	8
2. Teori Motivasi Kerja .....	10
3. Karakteristik Motivasi Kerja .....	13
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	17
B. Masa Kerja .....	20

C. Hubungan antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja .....	21
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	25
B. Definisi Operasional. ....	25
1. Motivasi Kerja .....	25
2. Masa Kerja .....	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	26
1. Populasi .....	26
2. Sampel .....	27
D. Metode Pengumpulan Data .....	28
E. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas .....	29
1. Uji Daya Beda .....	29
2. Estimasi Reliabilitas .....	31
F. Metode Analisis Data .....	32
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	33
B. Persiapan Penelitian .....	35
1. Penyusunan Alat Ukur .....	35
2. Persiapan Penelitian .....	36
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur .....	36
4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas .....	37
C. Pelaksanaan Penelitian .....	38

D. Hasil Penelitian .....	39
1. Uji Deskriptif .....	39
2. Uji Asumsi .....	41
3. Uji Hipotesis .....	42
E. Pembahasan .....	43
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>47</b>
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran .....	47
1. Perawat RSD. R. Soedjati Purwodadi .....	47
2. Manajemen RSD. R. Soedjati Purwodadi .....	48
3. Peneliti Mendatang .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>52</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rancangan Skala Motivasi Kerja .....	28
Tabel 2	Data Kepegawaian RSD. R. Soedjati .....	34
Tabel 3	Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja .....	36
Tabel 4	Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja .....	37
Tabel 5	Sebaran Aitem Baru Skala Motivasi Kerja .....	38
Tabel 6	Deskripsi Skor Variabel Motivasi Kerja .....	40
Tabel 7	Kategorisasi Skor Subjek Motivasi Kerja .....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba .....	52
Lampiran B. Tabulasi Data Uji Coba .....	56
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas .....	58
Lampiran D. Skala Penelitian .....	62
Lampiran E. Tabulasi Data Penelitian .....	66
Lampiran F. Analisis Data .....	69
Lampiran G. Surat Ijin Penelitian dan Surat Bukti Penelitian .....	74



# HUBUNGAN ANTARA MASA KERJA DENGAN MORIVASI KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH R. SOEDJATI PURWODADI

## ABSTRAK

Keberhasilan rumah sakit dalam proses pelayanannya sangat tergantung salah satunya pada perawatnya, karena perawat merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika suatu rumah sakit. Untuk itu dibutuhkan banyak perawat yang terampil untuk mencapai keberhasilan. Perawat dituntut untuk dapat bekerja lebih baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat dicapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai kondisi, salah satunya adalah faktor demografi termasuk didalamnya adalah masa kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi.

Subjek penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi yang telah bekerja selama minimal satu tahun yang berjumlah 153 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *quota incidental sampling*.

Berdasarkan uji daya beda aitem skala motivasi kerja terdapat 33 aitem valid dan 7 aitem gugur dengan nilai validitas berkisar antara 0,3146 sampai dengan 0,5827. Berdasarkan uji reliabilitas skala motivasi kerja diperoleh nilai reliabilitas  $\alpha = 0,8914$ , sehingga skala motivasi kerja tersebut dikatakan reliabel.

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat. Hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,422$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,178$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat. Sumbangan efektif yang diberikan variabel masa kerja terhadap motivasi kerja sebesar 17,8%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: *motivasi kerja, masa kerja*.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit adalah suatu tempat yang memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam pelayanannya tergantung pada ketrampilan dan keramahan para perawatnya, karena perawat merupakan pelaku utama dalam proses pelayanan yang menghubungkan antara pihak rumah sakit dengan masyarakat sebagai konsumen. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Setiap perawat dituntut untuk memberikan perawatan dengan cepat, tepat dan cermat pada setiap pasien untuk mencegah terjadinya kecacatan dan kematian. Dengan demikian, keberhasilan rumah sakit dalam proses pelayanannya sangat tergantung pada perawatnya, karena perawat merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika suatu rumah sakit.

Sebuah rumah sakit harus berusaha memberikan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya agar pasien merasa puas dan tidak kecewa. Pihak rumah sakit harus benar-benar mempunyai orang-orang yang bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasiennya. Oleh karena itu, dibutuhkan banyak perawat yang terampil untuk mencapai keberhasilan. Perawat dituntut untuk dapat bekerja lebih baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat dicapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam bekerja untuk mencapai satu tujuan (Robbins, 2003, h.208). Lebih lanjut, Robbins mengatakan bahwa intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali diarahkan pada suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. As'ad (2002, h.45) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan perawat karena tanpa adanya motivasi kerja dari para perawat niscaya pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Motivasi kerja yang dimiliki perawat akan mempengaruhi upaya perawat itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja akan mempengaruhi kelancaran perawat dalam melakukan pekerjaannya, sebab dengan motivasi kerja perawat akan mengerti tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur tenaga kerja dalam rumah sakit. Seorang perawat yang motivasinya rendah diprediksi tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, sebaliknya, seorang perawat yang bermotivasi tinggi akan memiliki peluang memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan (As'ad, 2002, h.13). Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kerja perawat agar memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan motivasi kerja membuat pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin (Nitisemito, 1984, h.160).

Namun tidak selamanya perawat mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Banyak dari perawat yang bekerja dengan motivasi yang rendah. Seorang pimpinan harus memahami betul sebab-sebab turunnya motivasi kerja sehingga dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Beberapa tanda umum (indikasi) yang mungkin tampak dari rendahnya motivasi kerja seseorang yaitu turun/rendahnya produktifitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi, *labour turn over* (tingkat perpindahan pegawai) yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi dan pemogokan (Nitisemito, 1984, h.161).

Hal yang sama ternyata juga terjadi pada perawat di lokasi penelitian ini, yaitu Rumah Sakit Daerah R. Soedjadi Purwodadi. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Personalia RSD R. Soedjadi Purwodadi pada tanggal 12 Mei 2006 menunjukkan adanya kecenderungan turunnya motivasi kerja pada perawat di RSD R. Soedjadi Purwodadi. Hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa masih ada beberapa perawat yang bekerja dengan motivasi yang rendah, seperti: terlambat masuk kerja, membolos (absen) tanpa sebab yang jelas, terlalu banyak merusak benda-benda milik rumah sakit, tidak bersungguh-sungguh mengerjakan perintah dokter, waktu banyak digunakan untuk mengobrol dengan sesama perawat atau orang lain, bermain *handphone* (telepon genggam) saat kerja dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan.

Sementara itu, hasil wawancara dengan dua orang perawat, yaitu BN dan TS pada tanggal 12 Mei 2006 juga menunjukkan adanya kecenderungan rendahnya motivasi kerja perawat. Wawancara tersebut sebagai berikut:

“Saya bekerja sebagai perawat sudah hampir 5 tahun. Terkadang saya merasa bosan bekerja sebagai perawat, karena pekerjaan yang saya lakukan cenderung monoton. Kalau sudah merasa bosan biasanya saya tinggal ngobrol dengan teman atau kadang nonton TV di ruangan jaga. Seandainya Kepala Perawat kadang, ya pura-pura sedang bekerja misalnya nyiapin keperluan pasien.” (BN).

“Saya bekerja sebagai perawat belum terlalu lama. Tapi saya sudah merasa jenuh bekerja disini. Fasilitas yang ada kurang komplet sehingga bikin bosan. Kalau sudah bosan, ya saya tinggal duduk-duduk di ruangan jaga. Paling sesekali ngecek status pasien dan nyiapin obat-obatan. Kalau sudah selesai ya ngobrol lagi. Kadang saya tinggal pergi ke kantin meski jam istirahat belum datang ... Ya biar ndak bosan.” (TS).

Dari wawancara di atas baik dengan Kepala Personalia maupun dengan perawat itu sendiri, terlihat ada kecenderungan rendahnya motivasi kerja perawat. Mencermati fenomena seperti tersebut di atas, maka pemeliharaan motivasi kerja yang tinggi pada perawat harus dianggap sebagai tanggung jawab manajemen yang bersifat konstan. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan munculnya kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan, kelesuan-kelesuan dan sebagainya.

Motivasi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai kondisi, salah satunya adalah faktor demografi termasuk didalamnya adalah masa kerja perawat. Blum dan Naylor (1990, h.97) menyatakan bahwa masa kerja merupakan faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja perawat. Manullang (1982, h.129) menyatakan bahwa masa kerja bisa mempengaruhi kekompakan kerja seseorang dalam kelompok, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Arinta dan Azwar (1993, h.24) masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Masa kerja yang lama memungkinkan seseorang untuk lebih memahami segala permasalahan yang dihadapinya di kantor sehingga mampu menambah kekompakkan kerja serta meningkatkan rasa disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas serta persepsinya terhadap kerjapun akan menjadi lebih baik. Moenir (1988, h.44) mengatakan semakin lama seseorang dalam pekerjaan, orang tersebut semakin matang berpengalaman, matang dan mahir dalam pekerjaan yang dipertanggungjawabkan padanya.

Masa kerja melahirkan suatu pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan semakin banyak kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Masa kerja merupakan suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat secara aktif dalam suatu organisasi juga mencerminkan loyalitas yang bersangkutan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Apabila pekerjaan yang dilimpahkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, maka pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik.

Perawat yang mempunyai masa kerja cukup lama, pengalaman akan bidang pekerjaannya semakin bertambah, sehingga tingkat kecakapan atas pekerjaan yang menjadi tugasnya akan semakin tinggi. Karena didukung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai akan membuahakan motivasi dan kinerja yang tinggi bagi perawat itu sendiri, juga menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan hasil survey yang dilakukan

oleh National Assotiation of Manufactures seperti dikutip oleh Manullang (1982, h.58) bahwa tenaga kerja dengan masa kerja yang relatif singkat cenderung menunjukkan tingkat kemangkiran dari pekerjaan, keterlambatan masuk kerja dan tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi daripada tenaga kerja dengan masa kerja yang relatif lama. Selain itu, tenaga kerja dengan masa kerja yang relatif singkat cenderung kurang dalam hal loyalitas, perasaan tanggung jawab dan moral dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat. Penelitian ini berjudul “Hubungan Antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui secara empirik hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkuat ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi industri.

2. **Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para perawat dan pengambil keputusan dalam membuat kebijaksanaan yang berkaitan dengan motivasi kerjanya dan masa kerja.**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang dalam bekerja agar melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoaha, 2004, h.35). Handoko (1995, h.34) mengatakan motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi yang mendorong keinginan, untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan.

As'ad (2002, h.45) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Manullang (1992, h.151) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998, h.35). Menurut Anoraga dan Widiyanti (1993, h.86) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan

dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya suatu tujuan.

Mangkunegara (2004, h.47) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasibuan (2002, h.92) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Robbins (2003, h.208) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam bekerja untuk mencapai satu tujuan. Lebih lanjut Robbins mengatakan bahwa intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali diarahkan pada suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Nitisemito (1989, h.126) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerjanya. Menurut Analoui (Bassy, 2002, h.19) menyatakan motivasi sebagai suatu dorongan di dalam individu yang diperlukan untuk mengarahkan tindakan dan perilaku seseorang menuju pada pencapaian tujuan dan berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan pengharapan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, yang

dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya.

## 2. Teori Motivasi Kerja

Berdasarkan pada pengertian tentang motivasi kerja, beberapa ahli mengemukakan teori motivasi sebagai berikut:

### a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Need Hierarchy Theory*)

Maslow (Kreitner dan Kinicki, 2003, h.252) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yaitu fisiologis, keamanan, cinta, penghargaan dan aktualisasi diri. Kelima kategori kebutuhan disusun dalam tangga hierarki, dimana jika satu kebutuhan sudah terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Penjelasan lebih lanjut mengenai lima tingkatan kebutuhan menurut Maslow (Mangkunegara, 2004, h.95) adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. *Aldefe's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*

Teori ERG merupakan penurunan dari teori hierarki kebutuhan Maslow (Robbins, 2003, h.210). Menurut teori ini disebutkan bahwa ada tiga kebutuhan utama yang dapat memotivasi manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk bekerja, yaitu:

1) Kebutuhan akan keberadaan

Semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan pada hierarki Maslow.

2) Kebutuhan keterkaitan

Berkaitan dengan hubungan kemitraan.

3) Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perseorangan dan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow

c. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Teori motivasi prestasi merupakan teori motivasi sosial yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Menurut Mc. Clelland (Dessler, 1992, h.335) ada tiga motivasi sosial yang menjadi pendorong tingkah laku manusia, yaitu:

1) **Kebutuhan dalam berprestasi (*need for achievement*)**

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi diri yang lebih tinggi.

2) **Kebutuhan dalam bekerja sama sebagai anggota (*need for affiliation*)**

Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, serta tidak mau berbuat sesuatu yang sifatnya bisa merugikan orang lain.

3) **Kebutuhan dalam berkuasa (*need for power*)**

Refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas agar memiliki pengaruh terhadap orang lain atau keinginan untuk menguasai.

Berdasarkan keseluruhan uraian tentang teori motivasi dalam bekerja yang telah dikemukakan di atas maka kebutuhan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu, yaitu: pertama kebutuhan bersifat fisik adalah kebutuhan fisiologi dan yang kedua yaitu kebutuhan bersifat psikis antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, aktualisasi diri, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan-kebutuhan ini akan menimbulkan tingkah laku dalam usaha memenuhi kebutuhan tersebut. Tingkat laku yang pertama yaitu sikap percaya diri sebagai sikap positif yang harus dimiliki karyawan dan hal ini timbul karena adanya kebutuhan akan afiliasi yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal. Tingkah laku yang kedua yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan kekuasaan, ketiga yaitu keuletan dan hal ini timbul seseorang pantang menyerah untuk berbuat lebih baik lagi. Ketiga tingkah laku yang timbul karena adanya kebutuhan-

kebutuhan manusia seperti yang telah disebutkan dalam teori-teori motivasi di atas sangat sesuai dengan aspek-aspek motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini.

### 3. Karakteristik Motivasi Kerja

Semua orang ingin mempunyai motivasi yang lebih besar, tetapi tidak bersungguh-sungguh memahami arti kata ini. Manajer atau pemimpin pada dasarnya berkeinginan untuk mempunyai suatu regu atau kelompok yang lebih termotivasi. Motivasi menyangkut kerja berat ke arah masa depan pekerjaan, dalam arti sesuatu akan menunjukkan sikap yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan dan karir dalam kerja.

As'ad (2002, h.55) mengemukakan bahwa karakteristik psikologik karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bekerja mandiri, bersikap optimis dan dinamis.
- b. Memiliki kemampuan menciptakan hal-hal baru, kreatif dan cakap dalam berbagai bidang.
- c. Memiliki tingkah laku tertuju untuk menyelesaikan tugas, dorongan kuat untuk mengambil resiko dan menerima segala konsekuensi berhubungan dengan tugasnya.
- d. Memiliki kemampuan menganalisis kejadian-kejadian yang akan terjadi secara rasional.
- e. Orientasi pada manusia sebagai umpan balik terhadap apa yang dikerjakannya.

- f. Memiliki kemampuan mengambil resiko atas hal-hal yang dikerjakannya dan selalu introspeksi diri terhadap hambatan untuk pencapaian tujuannya.

Tiffin dan Mc. Cormik (1994, h.83) mengemukakan bahwa ada tidaknya motivasi dalam kerja pada pekerja dapat diketahui dari:

- a. Keuletan, yaitu pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.
- b. Tingkat absensi, meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja.
- c. Motivasi yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
- d. Kemajuan, meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.
- e. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Milton (1981, h.60-61) mengatakan bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki dorongan kekuatan, baik kebutuhan maupun keinginan, dalam perilakunya.
- b. Memiliki perilaku yang terarah (perilaku yang memiliki tujuan).

- c. Memiliki tujuan untuk mencapai prestasi sehingga mampu terpenuhi segala kebutuhannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003, h.255-259) karakteristik orang yang memiliki motivasi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilaksanakan.
- f. Mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Mangkunegara (2004, h.104) menyebutkan bahwa karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya.
- c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
- d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
- e. Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik motivasi kerja adalah:

- a. Keuletan, merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja.
- b. Tanggung jawab, merupakan dorongan untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan secara benar dan tepat waktu.
- c. Pencapaian prestasi, yaitu pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.
- d. Dorongan untuk mencapai sesuatu, yaitu dalam bertindak selalu memikirkan masa depan dan selalu optimis.

Kesimpulan karakteristik motivasi kerja yang telah disebutkan di atas, selanjutnya akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan skala. Kesimpulan di atas merupakan poin-poin yang penting saja dari masing-masing tokoh. Hal ini disebabkan karakteristik tersebut sudah mewakili bentuk tingkah laku seseorang yang memiliki motivasi kerja dan dianggap lebih mendukung untuk mengukur motivasi kerja karyawan.

Perlu juga diketahui bahwa ada beberapa karakteristik dari motivasi kerja yang tidak diikutsertakan dalam kesimpulan ini, seperti tingkat absensi, karena dianggap tidak mampu mengukur motivasi kerja secara kuat. Seperti halnya tingkat absensi dianggap kurang kuat untuk mengukur motivasi kerja karena sedikit sekali atau bahkan tidak ada satu orang karyawanpun yang akan mengakui bahwa dirinya sering bolos atau berapa kali mereka tidak masuk kerja. Karyawan akan cenderung menutupi kenyataan tersebut karena bisa mempengaruhi kredibilitas mereka sebagai karyawan.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Nitisemito (1989, h.126) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu: upah atau gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, partisipasi karyawan, penempatan karyawan, rasa aman, masa kerja, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju dan persaingan.

Steers dan Porter (1983, h.443) mengatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu:

- a. Karakteristik individu, antara lain: usia, jenis kelamin, motif berprestasi, tingkat pendidikan, lama seseorang bekerja.
- b. Karakteristik tingkat pekerjaan, seperti: tantangan, kesempatan untuk mengadakan interaksi sosial, identitas dan umpan balik.
- c. Karakteristik pengalaman kerja, seperti: sikap kelompok terhadap orang, ketergantungan dan seberapa jauh kebutuhan-kebutuhan individu dapat terpengaruh dan terpuaskan dalam pekerjaan tersebut.

Vroom (Wursanto, 1990, h.149) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang sangat ditentukan beberapa hal berikut antara lain:

- a. Upah atau gaji yang sesuai

Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh.

- b. Keamanan kerja yang terjamin

Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

c. **Kehormatan dan pengakuan**

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan.

d. **Perlakuan yang adil**

Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

e. **Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa**

Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

f. **Suasana kerja yang menarik**

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Hubungan yang baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

g. **Jabatan yang menarik**

Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Blum dan Naylor (1990, h.97) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Rasa aman yaitu kenyamanan ketika bekerja.
- b. Masa depan yaitu kesempatan untuk meraih sukses gemilang dimasa yang akan datang.
- c. Jenis pekerjaan yaitu pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan minat, bakat dan ketrampilan.
- d. Nama baik, yaitu reputasi tempat dimana karyawan bekerja dan mempunyai nama baik di masyarakat.
- e. Teman sekerja yaitu teman yang kompak, rukun dan dapat diajak kerjasama.
- f. Gaji atau upah yang tinggi.
- g. Atasan yang menyenangkan yaitu atasan yang dapat berhubungan baik dengan karyawan atau bawahan.
- h. Masa kerja, yaitu lamanya seseorang bekerja.
- i. Kondisi lingkungan kerja, meliputi: lingkungan fisik maupun sosial.
- j. Pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: gaji, insentif, harga diri, partisipasi, rasa aman, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju, persaingan, jenis pekerjaan, kepemimpinan, masa kerja, pengalaman, pelatihan dan fasilitas. Adapun faktor yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah faktor masa kerja. Masa kerja termasuk salah satu faktor yang cukup

signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena masa kerja sangat menentukan banyak sedikitnya pengalaman yang dimiliki pekerja sehingga dapat menentukan cara pekerja dalam menghadapi pekerjaannya.

## **B. Masa Kerja**

Manusia dalam pekerjaannya ditentukan oleh faktor pengalaman dari lingkungannya. Semakin lama berkecimpung dalam suatu pekerjaan, maka semakin besar pengaruh lingkungan pekerjaan tersebut. Menurut Arinta dan Azwar (1993, h.24) masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu.

Masa kerja adalah sejumlah masa bekerja karyawan secara terus menerus dalam suatu organisasi. Manullang (1982, h.129) menyatakan masa kerja adalah lamanya seorang karyawan telah bekerja pada suatu jabatan, pada suatu bagian organisasi atau pada suatu organisasi. Scott (Moenir, 1988, h.177) berpendapat bahwa masa kerja adalah rentang waktu yang dicapai dalam satuan waktu tahun. Seorang karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasar pengalaman-pengalaman yang didapat. Hal ini disebabkan para karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Davis, 1994, h.76). Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki penyesuaian terhadap situasi pekerjaan yang lebih baik karena lebih pengalaman pada situasi tersebut (Moekijat, 1995, h. 158).

Simamora (1995, h.470) menyatakan bahwa masa kerja adalah lamanya waktu seorang karyawan telah berdinasi dengan organisasi, divisi, departemen atau pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan berarti semakin setia orang tersebut pada perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sondang (2000, h.60) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Martoyo (2000, h.34) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Alex (2000, h.81) menyatakan bahwa pada umumnya masa kerja ditetapkan untuk kegiatan promosi karena pengalaman kerjanya dan karyawan akan diberikan kedudukan atau jabatan lebih tinggi adalah karena pengalaman, usia atau kemampuan karyawan yang diperoleh dari umur atau lamanya bekerja. Masa kerja dan loyalitas sangat erat hubungannya. Oleh karena itu, syarat pengalaman atau masa kerja menjadi salah satu kriteria yang disyaratkan sebagian perusahaan ketika mencari tenaga kerja baru.

Dari pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa masa kerja adalah lamanya waktu seseorang telah berdinasi dengan suatu organisasi, divisi, departemen atau pekerjaan.

### **C. Hubungan antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan akan berpengaruh positif terhadap organisasi. Nitisemito (1989, h.126) mengatakan bahwa apabila pimpinan dapat memotivasi pekerja-pekerjanya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan, maka kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan, kelesuan-kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil. Dan dengan motivasi kerja yang tinggi berarti organisasi akan dapat memanfaatkan secara maksimal tenaga kerja yang tersedia.

Tinggi-rendahnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah masa kerja. Blum dan Naylor (1990, h.97) menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Manullang (1982, h.129) menyatakan masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan bekerja pada suatu jabatan pada suatu bagian organisasi. Masa kerja bisa mempengaruhi kekompakan kerja seseorang dalam kelompok, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Scott (Moenir, 1988, h.177) berpendapat bahwa masa kerja adalah rentang waktu yang dicapai dalam satuan waktu tahun. Seorang karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang didapat. Hal ini disebabkan para karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Davis, 1994, h.76). Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama akan

memiliki penyesuaian terhadap situasi pekerjaan yang lebih baik karena lebih pengalaman pada situasi tersebut (Moekijat, 1995, h.158).

Menurut Arinta dan Azwar (1993, h.24) masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Masa kerja yang lama memungkinkan seseorang untuk lebih memahami segala permasalahan yang dihadapinya dikantor sehingga mampu menambah kekompakkan kerja serta meningkatkan rasa disiplin kerja yang tinggi di dalam menjalankan tugas serta persepsinya terhadap kerjapun akan menjadi lebih baik.

Masa kerja melahirkan suatu pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan semakin banyak kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Masa kerja merupakan suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat secara aktif dalam suatu perusahaan juga mencerminkan loyalitas yang bersangkutan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Apabila pekerjaan yang dilimpahkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, maka pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik.

Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja cukup lama, pengalaman akan bidang pekerjaannya semakin bertambah, sehingga tingkat kecakapan atas pekerjaan yang menjadi tugasnya akan semakin tinggi. Karena didukung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai akan membuahkan hasil atau kinerja yang tinggi bagi tenaga kerja itu sendiri, juga menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pendapat-pendapat dan teori-teori di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

“Ada hubungan positif antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Dr. Soedjati Purwodadi”.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis pengujian hipotesis adalah:

1. Variabel tergantung (Y): Motivasi Kerja
2. Variabel bebas (X) : Masa Kerja

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang yang ditunjukkan dengan keuletan, tanggung jawab, pencapaian prestasi yang tinggi dan dorongan untuk mencapai sesuatu sehingga dapat mempengaruhinya dalam mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya. Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh peneliti dengan aspek-aspek mengacu pada karakteristik motivasi kerja yaitu keuletan, tanggung jawab, pencapaian prestasi dan dorongan untuk mencapai sesuatu. Semakin tinggi skor skala yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja semakin tinggi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah skor skala yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja semakin rendah.

## 2. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya waktu seseorang telah berdinasi dengan suatu organisasi, divisi, departemen atau pekerjaan. Masa kerja dalam penelitian ini adalah lama kerja seorang perawat terhitung dari mulai masuk (diterima) sebagai perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi sampai dengan penelitian dilaksanakan yang dihitung dalam satuan bulan. Masa kerja perawat diketahui dari identitas yang dituliskan dalam skala penelitian.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah sejumlah individu yang akan menjadi sasaran generalisasi dari sampel penelitian (Hadi, 2000a, h.70). Lebih lanjut, Hadi mengemukakan bahwa populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Sugiono (2000, h.78) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi yang berjumlah 153 perawat. Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Subjek penelitian adalah perawat tetap rumah sakit.

b. Telah bekerja minimal selama 1 bulan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi (Hadi, 2000a, h.70). Azwar (2000, h.79) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 75 perawat. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *quota incidental random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan jumlah tertentu dan yang dijadikan sampel adalah siapa saja yang dijumpai di tempat penelitian yang termasuk dalam kelompok yang terpilih (Hadi, 2000a, h.71).

### D. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai yaitu metode skala. Skala adalah suatu *daftar* pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh individu (Azwar, 1995, h.95). Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala *Likert* yang aslinya terdiri dari lima pilihan jawaban. Tetapi dalam penelitian ini hanya disediakan empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban Ragu-ragu atau (R) dihilangkan dengan pertimbangan untuk menghindari terjadinya *central tendency effect* yaitu kecenderungan untuk memilih pusat gejala (Arikunto, 1998, h.97).

Adapun skala yang digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja. Skala ini disusun berdasarkan empat aspek, yaitu: keuletan, tanggung jawab, pencapaian prestasi dan dorongan untuk mencapai sesuatu. Penyusunan aitem-aitem skala ini dilakukan secara acak berjumlah 40 aitem. Model jawaban terdiri dari empat pilihan yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor bergerak dari 1 sampai 4. Terdapat dua variasi pernyataan angket yaitu berupa pernyataan *favourable* (F) dan pernyataan *unfavourable* (UF).

Pada pernyataan *favourable*, nilai 4 diberikan pada subjek yang memiliki jawaban SS (Sangat Setuju), nilai 3 untuk jawaban S (Setuju), nilai 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju) dan nilai 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Pada pernyataan *unfavourable*, nilai 1 diberikan pada subjek yang memilih jawaban SS (Sangat Setuju), nilai 2 untuk jawaban S (Setuju), nilai 3 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), dan nilai 4 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun rancangan skala motivasi kerja adalah:

**Tabel 1**  
**Rancangan Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek Yang Diukur	Rancangan Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keuletan	5	5	10
2	Tanggung jawab	5	5	10
3	Pencapaian prestasi	5	5	10
4	Dorongan mencapai sesuatu	5	5	10
	Jumlah	20	20	40

## E. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas

### 1. Uji Daya Beda

Uji daya beda atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 1999, h.58-58). Aitem yang berdaya beda tinggi adalah aitem yang mampu membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif.

Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala. Dengan kata lain, dasarnya adalah memilih aitem yang mengukur hal yang sama dengan apa yang diukur oleh skala sebagai keseluruhan (Azwar, 1999, h.59).

Pengujian konsistensi aitem-total dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor subjek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total tes (korelasi aitem-total). Pengujian daya beda aitem dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows release versi 13.0. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* Pearson (Azwar, 2000, h. 163), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Indeks korelasi antara skor aitem dengan total aitem  
 $\sum X$  = Jumlah skor tiap-tiap aitem  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total aitem  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat nilai tiap-tiap aitem  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total aitem  
 $N$  = Jumlah subyek

Setelah diperoleh koefisien korelasi aitem-total, maka koefisien korelasi tersebut masih perlu dikoreksi lagi mengingat adanya kelebihan bobot (*over estimated*) karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total masih sebagai komponen skor total, sehingga menyebabkan koefisien korelasi yang berlebihan bobot (lebih tinggi dari yang sebenarnya). Adapun teknik yang digunakan untuk mengoreksi koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan teknik korelasi *part whole* (Ancok, 1985, h.17), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{r_{xy}(SD_Y - SD_X)}{\sqrt{(SD_Y + SD_X) - 2(r_{xy})(SD_Y)(SD_X)}}$$

Keterangan:

- $r_{pq}$  = Koefisien korelasi part whole  
 $r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment  
 $SD_Y$  = Standar deviasi aitem  
 $SD_X$  = Standar deviasi skor total

Untuk mengetahui indeks daya beda yang diperoleh tinggi atau rendah digunakan pedoman yang dikemukakan Azwar (1999, h.65) bahwa batasan yang digunakan  $\geq 0,3$ , karena semua aitem yang mencapai koefisien minimal 0,3 daya pembedanya dianggap memuaskan.

## 2. Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai keterpaduan, keterandalan dan keajegan. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 1999, h.83).

Estimasi reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode estimasi penyajian tunggal (*single trial administration*). Metode penyajian tunggal memiliki nilai praktis yang lebih tinggi. Prinsip metode penyajian tunggal adalah pengujian akan konsistensi antar bagian atau konsistensi antar aitem dalam tes. Reliabel dalam hal ini berarti tingginya konsistensi diantara komponen-komponen yang membentuk tes secara keseluruhan. Metode penyajian tunggal dikenal juga dengan istilah konsistensi internal (*internal consistency*) (Azwar, 2001, h. 43).

Azwar (1999, h.96) mengatakan bahwa reliabilitas telah dianggap memuaskan bila mencapai minimal 0,900. Namun koefisien yang mendekati 0,9 dianggap cukup reliabel pada kasus tertentu. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik *Alpha* Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sigma_b$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_t$  = Jumlah varians total

## F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian dapat memberikan rangkuman keterangan. Agar dapat dipahami dengan tepat dan teliti, dibutuhkan suatu pengolahan lebih lanjut dari data tersebut. Sesuai dengan sifat data yang diperoleh yaitu bersifat kuantitatif, maka dalam pengolahan data yang telah dikumpulkan, penulis menganalisa secara statistik.

Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan masa kerja dapat diketahui melalui teknik korelasi *product moment*. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung (Hadi, 2000b, h. 299). Hubungan tersebut berupa hubungan positif, yaitu semakin tinggi variabel bebas maka semakin tinggi variabel tergantungnya, dan sebaliknya, semakin rendah variabel bebas maka semakin rendah pula variabel tergantungnya. Adapun rumus dari *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel masa kerja dengan variabel motivasi kerja
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian antara skor variabel masa kerja dan variabel motivasi kerja
- $\sum X$  = Jumlah skor variabel masa kerja
- $\sum Y$  = Jumlah skor variabel motivasi kerja
- $N$  = Jumlah subjek

Untuk mempermudah dalam perhitungan korelasi *product moment* pada penelitian ini, maka penulis menggunakan alat bantu komputerisasi dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 13.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Penentuan kancan penelitian merupakan salah satu tahap yang harus dilalui sebelum pelaksanaan penelitian. Penentuan kancan penelitian ini diawali dengan pengamatan pendahuluan yang disesuaikan dengan karakteristik populasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Daerah (RSD) R. Soedjati Purwodadi, yang terletak di Jl. DI. Panjaitan No. 36 Purwodadi Grobogan.

RSD R. Soedjati merupakan Rumah Sakit kelas B milik Pemerintah Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. RSD R. Soedjati Purwodadi menyelenggarakan pelayanan kesehatan (medis) dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan dan pelayanan rujukan, yang meliputi medical check up, dokter umum, dokter gigi dan dokter spesialis (anak, bedah, kebidanan, penyakit dalam, syaraf, THT, mata, kulit-kelamin, rehabilitasi medik, radiologi, jiwa dan psikolog) serta pelayanan penunjang seperti laboratorium patologi klinik, X-Ray, USG, ECG, konsultasi gizi, farmasi dan automatic analizer. Fasilitas yang dimiliki meliputi UGD 24 jam, rawat jalan, rawat inap, kamar bedah, ICU, ICCU, PICU dan NICU.

Adapun jumlah sumber daya manusia yang ada di RSD R. Soedjati Purwodadi secara keseluruhan berjumlah 498 tenaga, baik medis maupun non medis. Deskripsi selengkapnya mengenai demografi pegawai di RSD R. Soedjati Purwodadi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Data Kepegawaian RSD R. Soedjati**

No		Jumlah Pegawai					
		PNS	CPNS	Non PNS	Kontrak	Total	
1	Status Pegawai	339	50	10	99	498	
2	Jabatan	Struktural	24	0	0	0	24
		Fungsi Medis	22	3	1	8	34
		Fungsional	178	24	4	64	270
		Staf	115	23	5	27	170
		Jumlah	339	50	10	99	498
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	148	12	4	38	202
		Perempuan	191	38	6	61	296
		Jumlah	339	50	10	99	498
4	Golongan	I	21	6	0	0	27
		II	164	37	0	0	201
		III	136	7	0	0	143
		IV	18	0	0	0	18
		Jumlah	339	50	0	0	389
5	Pendidikan	SD	6	0	3	0	9
		SLTP	21	2	0	1	24
		SLTA	105	22	2	27	156
		DIII	127	19	4	60	210
		S1	66	5	1	7	79
		S2	14	2	0	4	20
		Jumlah	339	50	10	99	498

Sumber: Data Kepegawaian RSD. Dr. Soedjati (2010)

Adapun alasan-alasan yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada hal-hal berikut:

- a. Jumlah subjek memadai dan sesuai dengan ciri-ciri populasi sehingga memenuhi syarat sebagai subjek penelitian.
- b. Di lokasi penelitian belum pernah dilakukan penelitian dengan tema motivasi kerja.
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau.
- d. Pihak RSD Dr. Soedjati Purwodadi bersedia dijadikan tempat penelitian.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka diadakanlah penelitian di lokasi tersebut. Subyek yang dikenakan dalam penelitian ini adalah perawat RSD Dr. Soedjati Purwodadi. Jumlah perawat di RSD Dr. Soedjati adalah sebanyak 153 perawat.

## B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian diawali dengan penyusunan alat ukur, persiapan perijinan, pelaksanaan uji coba alat ukur, uji daya beda dan uji reliabilitas.

### 1. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun oleh peneliti dengan berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yaitu keuletan, tanggung jawab, pencapaian prestasi dan dorongan untuk mencapai sesuatu. Jumlah aitem skala motivasi kerja adalah 40 aitem. Aitem-aitem tersebut terdiri dari dua macam yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan yang *favourable* untuk jawaban SS diberi nilai empat, jawaban S diberi nilai tiga, jawaban TS diberi nilai dua dan jawaban STS diberi nilai satu. Pernyataan yang *unfavourable* untuk jawaban STS diberi nilai empat, jawaban TS diberi nilai tiga, jawaban S diberi nilai dua dan jawaban SS diberi nilai satu. Adapun sebaran aitem skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek Yang Diukur	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keuletan	1,9,17,25,33	5,13,21,29,37	10
2	Tanggung jawab	2,10,18,26,34	6,14,22,30,38	10
3	Pencapaian prestasi	3,11,19,27,35	7,15,23,31,39	10
4	Dorongan untuk mencapai sesuatu	4,12,20,28,36	8,16,24,32,40	10
	Jumlah	20	20	40

## 2. Persiapan Perijinan

Sebelum pelaksanaan penelitian di RSD Dr. Soedjati Purwodadi, terlebih dahulu penulis meminta informasi dan kesediaan dari pihak RSD Dr. Soedjati Purwodadi, selanjutnya sesuai prosedur penulis mengajukan surat pengantar penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang ditujukan kepada Kepala RSD Dr. Soedjati Purwodadi. Setelah surat ijin penelitian didapatkan, selanjutnya penulis melaksanakan penelitian yang sebelumnya dilakukan uji coba skala terlebih dahulu

## 3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan pengumpulan data yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba skala dengan tujuan untuk mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas skala yang digunakan.

Uji coba dilaksanakan pada tanggal 28 Januari 2007. Subjek yang terlibat dalam uji coba adalah perawat RSD Dr. Soedjati Purwodadi yang berjumlah sebanyak 60 perawat. Selanjutnya hasil uji coba skala ini dianalisis untuk mengetahui daya beda aitem dan reliabilitasnya.

#### 4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas

Setelah data terkumpul dan dilakukan penskoran, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas terhadap skala motivasi kerja. Pengujian daya beda aitem dan estimasi reliabilitas kedua skala ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 13.0.

Berdasarkan uji daya beda aitem terhadap skala motivasi kerja yang terdiri 40 aitem diperoleh 33 aitem berdaya beda tinggi dan tujuh aitem berdaya beda rendah (gugur). Indeks daya beda aitem tinggi (memiliki nilai lebih dari 0,3) skala motivasi kerja berkisar antara 0,3146 sampai dengan 0,5827. Adapun sebaran aitem daya beda tinggi dan daya rendah skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Aitem			
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Keuletan	1,17,25,33	9	5,13,21,29, 37	-
2	Tanggung jawab	10,26,34	2,18	6,14,22,30, 38	-
3	Pencapaian prestasi	3,11,19,27,35	-	7,23,31,39	15
4	Dorongan untuk mencapai sesuatu	4,12,20,28	36	8,16,32	24,40
	Jumlah	16	4	17	3

Pengujian terhadap reliabilitas skala motivasi kerja dilakukan berdasarkan pada 33 aitem yang valid. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap skala motivasi kerja diperoleh nilai reliabilitas  $\alpha = 0,8914$ , sehingga hasil uji coba skala motivasi kerja dikatakan reliabel (mendekati angka 0,9). Hasil

perhitungan lebih lengkap mengenai uji validitas dan uji reliabilitas skala motivasi kerja dapat dilihat dalam lampiran (h.57-60).

### C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian meliputi satu kali pengambilan data untuk uji coba dan satu kali pengambilan data untuk penelitian yang telah disusun ulang berdasarkan aitem berdaya beda tinggi. Adapun sebaran aitem baru skala motivasi kerja yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Sebaran Aitem Baru Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek Yang Diukur	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keuletan	1,14,20,28	4,11,17,24,31	9
2	Tanggung jawab	8,21,29	5,12,18,25,32	8
3	Pencapaian prestasi	2,9,15,22,30	6,19,26,33	9
4	Dorongan untuk mencapai sesuatu	3,10,16,23	7,13,27	7
	Jumlah	16	17	33

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 2-3 Februari 2007. Subjek yang dikenakan dalam penelitian ini adalah karyawan RSD Dr. Soedjati Purwodadi yang dipilih secara *quota random incidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang, dengan karakteristik merupakan perawat tetap dan telah bekerja minimal selama 1 bulan.

Penelitian dilakukan oleh peneliti yang sebelumnya dilakukan konfirmasi dengan pihak-pihak yang bersangkutan. Sebelum penelitian dimulai, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu kepada calon responden, kemudian membagikan skala. Peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala

kepada responden serta memberi contoh untuk memudahkan pengisian. Kemudian responden diminta untuk mengisi jawaban pada lembar yang telah tersedia.

Selama jalannya penelitian, peneliti memberi kesempatan kepada subjek penelitian untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahami sehingga penelitian dapat berlangsung baik. Setelah penelitian selesai, skala dan lembar jawaban dikumpulkan kepada peneliti untuk keperluan skoring dan analisis data.

#### D. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Deskriptif

Uji deskripsi digunakan untuk memberikan gambaran penting mengenai keadaan deskripsi skor pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran dan berfungsi sebagai sumber informasi mengenai keadaan subjek pada variabel yang diteliti. Skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek dalam populasi dan bahwa skor subjek dalam populasinya terdistribusi secara normal untuk itu dapat dibuat skor teoritis yang terdistribusi menurut model normal.

Distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini terbagi atas lima bagian dan lima satuan deviasi, sehingga diperoleh  $6/5 = 1,2$ . Adapun kategorisasi yang digunakan adalah:

$\mu + 1,8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	Kategori Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \sigma < x \leq \mu + 1,8 \sigma$	Kategori Tinggi
$\mu - 0,6 \sigma < x \leq \mu + 0,6 \sigma$	Kategori Sedang
$\mu - 1,8 \sigma < x \leq \mu - 0,6 \sigma$	Kategori Rendah
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1,8 \sigma$	Kategori Sangat Rendah

Keterangan:

$\mu$  = *mean*

$\sigma$  = standar deviasi

Tujuan dibuatnya kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2003, h.107). Dengan demikian, tujuan dari uji deskripsi dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran keadaan subjek yaitu perawat RSD R. Soedjati Purwodadi mengenai variabel yang diteliti, yaitu variabel motivasi kerja.

Skala motivasi kerja terdiri dari 33 aitem (berdaya beda tinggi), masing-masing aitem diberi skor yang berkisar mulai dari 1 sampai 4, skor terendah yang mungkin diperoleh subjek pada skala ini adalah 33 ( $33 \times 1$ ), dan skor tertinggi adalah 132 ( $33 \times 4$ ). Rentang skor skala sebesar 99 ( $132 - 33$ ) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 16,5 ( $99/6$ ) dan *mean* hipotetik yang diperoleh sebesar 82,5 ( $5/2 \times 33$ ).

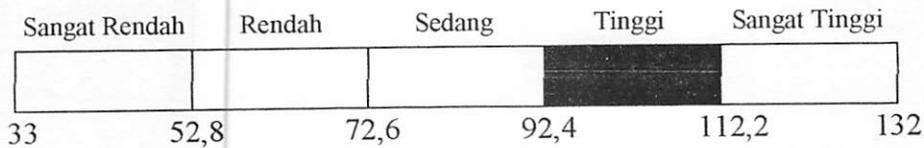
Deskripsi skor pada skala motivasi kerja diperoleh berdasarkan hasil penelitian (empirik) yaitu skor minimum sebesar 55, skor maksimum sebesar 116, *mean* sebesar 93,81 dan standar deviasi sebesar 11,052. Deskripsi skor skala motivasi kerja dapat dilihat tabel 5.

**Tabel 6**  
**Deskripsi Skor Variabel Motivasi Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	55	33
Skor Maksimal	116	132
Mean (M)	93,81	82,5
Standar Deviasi (SD)	11,052	16,5

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa Mean Empirik > Mean Hipotetik yang berarti bahwa ada kecenderungan bahwa motivasi kerja

perawat termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari norma kategorisasi yang digunakan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Norma Kategorisasi Skor Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan norma kategorisasi skor dapat dilihat bahwa subjek berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa subjek penelitian memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selanjutnya dapat diketahui bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat rendah berjumlah 0 orang, subjek yang berada dalam kategori rendah berjumlah 4 orang, subjek yang berada dalam kategori sedang berjumlah 20 orang, subjek yang berada dalam kategori tinggi berjumlah 49 orang dan subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi berjumlah 2 orang. Kategorisasi skor subjek pada skala motivasi kerja selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
**Kategorisasi Skor Subjek (Motivasi Kerja)**

Rentang Skor	Jumlah Subjek	Kategorisasi
33 – 52,8	0	Sangat Rendah
52,9 – 72,6	4	Rendah
72,7 – 92,4	20	Sedang
92,5 – 112,2	49	Tinggi
112,3 - 132	2	Sangat Tinggi

## 2. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi selengkapnya adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z*.

Berdasarkan uji normalitas terhadap data masa kerja didapatkan koefisien K-S  $Z = 1,319$  dengan  $p = 0,061$  ( $p > 0,05$ ), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data masa kerja memiliki distribusi normal. Berdasarkan uji normalitas terhadap data motivasi kerja didapatkan koefisien K-S  $Z = 1,189$  dengan  $p = 0,118$  ( $p > 0,05$ ), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data motivasi kerja memiliki distribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Berdasarkan uji linearitas didapatkan koefisien  $F_{\text{linear}} = 15,786$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja adalah linear atau kedua variabel tersebut membentuk garis lurus.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Teknik korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,422$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,178$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Adapun sumbangan efektif yang diberikan variabel masa kerja terhadap motivasi kerja sebesar 17,8%, sedangkan 82,2% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,422$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini berarti bahwa makin tinggi masa kerja seorang perawat, maka motivasi kerja yang dimilikinya makin tinggi, dan sebaliknya, makin rendah masa kerja seorang perawat, maka motivasi kerja yang dimilikinya makin rendah pula.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Dr. Soedjati Purwodadi. Hasil yang telah diperoleh ini sesuai dengan pendapat Manullang (1982, h.129) yang menyatakan bahwa masa kerja bisa mempengaruhi kekompakan kerja seseorang dalam kelompok, semakin lama

seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan satu permasalahan yang cukup penting bagi sebuah organisasi karena motivasi kerja berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Wijayanti (2003, h.2) mengatakan motivasi kerja merupakan faktor yang menjadi pendorong untuk bekerja. Masalah motivasi kerja menyangkut persoalan seorang karyawan bekerja sangat giat, sedangkan karyawan lainnya bekerja dengan seenaknya. Besar kecilnya motivasi kerja karyawan akan ikut menentukan kualitas kerja karyawan.

Bagi seorang perawat, motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan perawat karena tanpa adanya motivasi kerja dari para perawat niscaya pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Motivasi kerja yang dimiliki perawat akan mempengaruhi upaya perawat itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja akan mempengaruhi kelancaran perawat dalam melakukan pekerjaannya, sebab dengan motivasi kerja perawat akan mengerti tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur tenaga kerja dalam rumah sakit. Seorang perawat yang motivasinya rendah diprediksi tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, sebaliknya, seorang perawat yang bermotivasi tinggi akan memiliki peluang memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan (As'ad, 2000, h.13).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki perawat termasuk kategori tinggi ( $\text{Mean empirik} > \text{Mean hipotetik}$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa perawat memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat untuk menampilkan hasil kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja yang dimiliki perawat ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja perawat menjadi lebih efektif dan efisien.

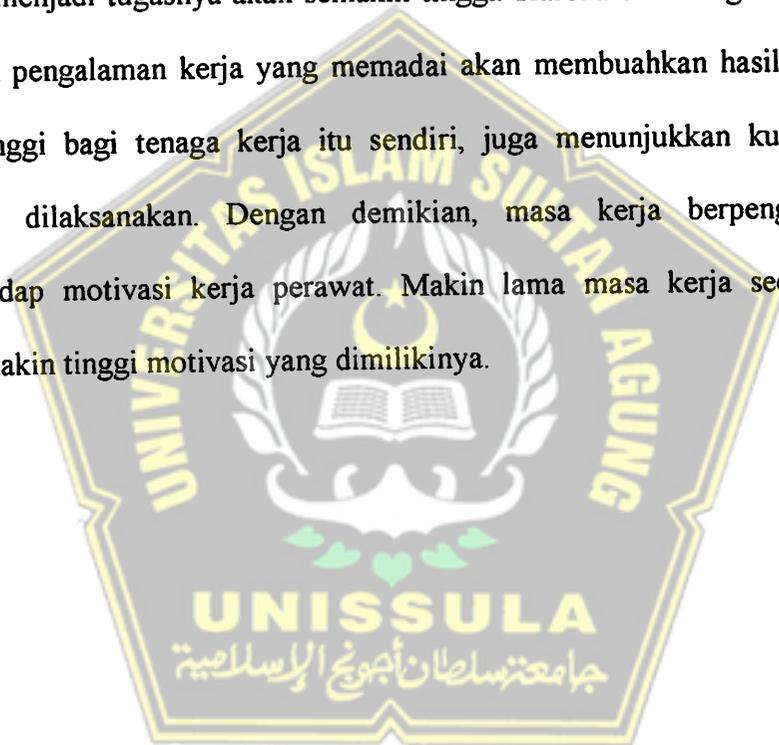
Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh perawat ternyata dipengaruhi oleh lamanya seorang perawat bekerja di instansinya yaitu R. Soedjati Purwodadi. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa masa kerja perawat memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan motivasi kerjanya, dimana faktor masa kerja memberikan sumbangan efektif yang cukup besar yaitu 17,8%.

Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Masa kerja yang lama memungkinkan seseorang untuk lebih memahami segala permasalahan yang dihadapinya di kantor sehingga mampu menambah kekompakan kerja serta meningkatkan rasa disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas serta persepsinya terhadap kerjanya akan menjadi lebih baik. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan, orang tersebut semakin matang berpengalaman, matang dan mahir dalam pekerjaan yang dipertanggungjawabkan padanya (Moenir, 1988, h.44).

Latar belakang yang dimiliki perawat, baik ketrampilan maupun kemampuannya, akan terasa kurang bila tidak adanya suatu pengalaman kerja yang memadai. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah

memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalaman, sehingga perawat yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Perawat yang mempunyai masa kerja cukup lama, pengalaman akan bidang pekerjaannya semakin bertambah, sehingga tingkat kecakapan atas pekerjaan yang menjadi tugasnya akan semakin tinggi. Karena didukung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai akan membuahkan hasil atau kinerja yang tinggi bagi tenaga kerja itu sendiri, juga menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan demikian, masa kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Makin lama masa kerja seorang perawat maka makin tinggi motivasi yang dimilikinya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi. Artinya makin tinggi masa kerja perawat, maka motivasi kerja yang dimiliki perawat juga makin tinggi, dan sebaliknya, makin rendah masa kerja perawat, maka motivasi kerja yang dimiliki perawat juga makin rendah. Sumbangan efektif yang diberikan variabel masa kerja terhadap motivasi kerja sebesar 17,8%. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

##### **1. Perawat RSD R. Soedjati Purwodadi**

Bagi perawat RSD R. Soedjati Purwodadi, disarankan untuk lebih mempertahankan motivasinya dikarenakan motivasi kerja yang dimiliki sudah baik, antara lain dapat dilakukan dengan jalan: lebih tekun dan ulet dalam bekerja (seperti: konsentrasi dalam bekerja, tidak mudah menyerah, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), meningkatkan disiplin bekerja (seperti: taat pada tata tertib, tertib administrasi), menjalin kerjasama dengan baik (seperti: membantu rekan kerja, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja,

penyelesaian tugas kelompok), bertanggung jawab (seperti: sanggup menyelesaikan pekerjaan dan menanggung resiko kerja, memelihara perlengkapan, menyelesaikan pekerjaan yang tertunda), dan berusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi (seperti: bekerja keras, berusaha memperbaiki kesalahan, menjadi yang terbaik di antara rekan kerja).

## **2. Manajemen RSD R. Soedjati Purwodadi**

Bagi pihak manajemen RSD R. Soedjati Purwodadi disarankan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawatnya. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan, antara lain: (1) memberikan rasa aman dalam bekerja pada perawat; (2) memenuhi kebutuhan perawat dalam bekerja (meliputi: fasilitas, sarana); (3) menciptakan suasana kerja yang harmonis (antar perawat atau antara perawat dengan pimpinan); (4) memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja (meliputi: tata ruang, perlengkapan, kebersihan, penerangan, suhu dan pertukaran udara); (5) memberikan penghargaan pada perawat yang berhasil (berupa: promosi atau insentif), dan (6) memperbaiki kesejahteraan perawat (seperti: gaji yang tinggi, memberikan upah tepat waktu, memberikan tunjangan-tunjangan baik tunjangan kesehatan atau tunjangan masa pensiun).

## **3. Bagi Peneliti Lain**

Bagi peneliti mendatang yang berminat untuk mengetahui lebih lanjut tentang motivasi kerja disarankan untuk melibatkan variabel lain selain variabel masa kerja. Variabel-variabel tersebut antara lain: gaji, harga diri, rasa aman, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S.N. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ancok, D. 1985. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P., Widiyanti, N. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinta, I. L., & Azwar, S. 1993. Peran Androgini dan Konflik Peran Ganda pada Ibu Bekerja. *Journal Psychology*. Vol.2 (No.20-30), h.19-28
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2001. *Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 1995. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bassy, M. 2002. *Motivation and Work-Investigation and Analysis of Motivation Factors at Work*. Ekonomika Institution Linkoping Universitet. [www.ep.liu.se/exjobb/eki/2002/fek/009](http://www.ep.liu.se/exjobb/eki/2002/fek/009).
- Blum, N.L. & Naylor, J.C. 1990. *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row.
- Davis, K. 1994. *Human Behavior at Work, organizational Behavior*. New Delhi: Tata Mc. Grow Hill Publishing Co. Ltd.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*. Alih bahasa: A. Sandiwan Suharto. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Hadi, S . 2000a. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi Offset.

- , 2000b. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R.; Kinicki, A. 2003. *Organizational Behavior*. Second Edition. New York: Richard D. Irwin, Inc.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Manullang, M. 1992. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 1982. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Milton, C.R. 1981. *Human Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moenir, A.S. 1988. *Kepemimpinan Kerja, Peranan, Teknik dan Keberhasilannya*. Cetakan I. Jakarta: UII Press.
- Nitisemito, A.S. 1989. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang, P.S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R.M., Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Accademic Press.

- Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S. 1994. *Industry Psychology*. New Jersey: Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis.
- Thoha, M. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.7, No.2, September 2005, h.171-188
- Wursanto, IG. 1990. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.



Semarang, Januari 2007

Kepada Yth : Perawat RSD. R. Soedjati

Di tempat

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Salam sejahtera bagi Anda. Pada kesempatan ini, saya:

Nama : Dyah Nawang Hapsari

NIM : 07.2000.118

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi" di tempat Anda bekerja.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian ini dengan jujur sesuai dengan sikap Anda. Anda tidak usah merasa cemas karena kerahasiaan jawaban Anda tetap terjaga sesuai etika akademika penelitian. Dan juga, Anda tidak usah merasa ragu karena penelitian ini murni kepentingan peneliti dalam rangka penyelesaian tugas akhir kuliah untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi.

Atas bantuan yang Anda berikan, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan balasan yang setimpal. Amin.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Hormat saya

Dyah Nawang Hapsari

Nama : (Boleh diisi dengan inisial)  
 Lama Bekerja :  
 Status Karyawan : Tenaga Tetap / Honorer (coret yang tidak perlu)

**Petunjuk:**

1. Dibawah ini anda akan menemukan bermacam-macam pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang terdiri dari:
  - a. SS : Sangat Sesuai, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
  - b. S : Sesuai, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
  - c. TS : Tidak Sesuai, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
  - d. STS : Sangat Tidak Sesuai, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
3. Berilah tanda check ( ✓ ) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Jika Anda melakukan kesalahan dalam menjawab tidak perlu dihapus, cukup diberi tanda “=” pada jawaban yang salah lalu diganti dengan jawaban yang anda anggap lebih tepat.
4. Tidak ada jawaban salah, semua jawaban dianggap benar asalkan sesuai dengan diri anda.
5. Jangan ada pertanyaan yang anda lewatkan.
6. Kerahasiaan identitas diri dan jawaban anda menjadi prioritas kami.

**>>> Selamat Mengerjakan <<<**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan tugas yang sulit dengan baik				
2	Bagi saya memikul tanggung jawab memberikan perasaan positif				
3	Saya senang apabila ada rekan kerja yang mengajak untuk bersaing dalam menyelesaikan tugas paling baik				
4	Saya senang mendapatkan tugas yang menuntut resiko, karena hal itu membuat saya lebih maju				
5	Saya tidak mau peduli bagaimana hasil pekerjaan saya, yang penting telah selesai melakukannya				
6	Saya tidak menyukai bila ditempatkan di bagian yang baru				
7	Saya paling tidak suka bila harus lembur kerja				
8	Saya paling tidak suka bila ada atasan yang memeriksa pekerjaan pekerja setiap saat				
9	Saya berusaha mengarahkan segala kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang ada				
10	Saya sedih sekali bila hasil kerja tidak memenuhi target yang ditentukan				
11	Saya akan berusaha keras dengan apa yang saya hadapi sekarang				
12	Memikirkan tugas yang baru tidak akan mencemaskan, karena saya akan mengerjakan tugas apapun yang diberikan				
13	Saya tidak tertarik untuk mengerjakan sesuatu yang baru				
14	Saya tidak suka pekerjaan yang sulit meskipun gajinya tinggi				
15	Saya tidak suka bekerja terlalu lama dan dituntut penuh untuk konsentrasi				
16	Saya menolak apabila menerima tugas dari atasan secara terus menerus				
17	Menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang-kadang gagal, bagi saya lebih penting daripada tugas-tugas yang ringan dan menjemukan				
18	Saya tidak pernah lalai dalam menjalankan tugas saya				
19	Apabila atasan menegur keras maka saya akan mengindahkan dan memperbaiki apa yang menjadi kesalahan saya				
20	Dalam suasana kerja yang penuh dengan persaingan para pekerja membuat saya merasa tertantang atau ikut serta di dalamnya				
21	Saya tidak peduli dengan pekerja lain yang penting adalah pekerjaan saya				
22	Saya tidak suka mengerjakan yang saya tidak mampu walaupun				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
23	Saya akan kecewa apabila atasan memindahkan ke bagian lain				
24	Saya menolak apabila atasan memberikan tugas yang tidak saya mengerti				
25	Pekerjaan saya selalu selesai tepat pada waktunya				
26	Saya senang melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari hasil yang diharapkan				
27	Dalam menyelesaikan tugas saya tidak segan-segan meminta petunjuk dan pengarahan				
28	Saya berusaha agar hasil dari pekerjaan saya dapat lebih baik dari hasil pekerjaan pekerja lain				
29	Saya tidak teliti dalam bekerja dan cenderung ceroboh				
30	Saya sering datang terlambat karena hampir semua pekerja juga datang terlambat				
31	Seringkali tugas-tugas yang ada, saya berikan pada pekerja lain untuk dikerjakan				
32	Ambisi yang besar untuk meraih kedudukan dalam bekerja tidaklah menarik bagi saya				
33	Saya tidak akan menyerah sebelum menyelesaikan pekerjaan saya				
34	Saya sanggup menerima resiko apapun apabila mengalami kesalahan dalam pekerjaan				
35	Saya berusaha menjadi yang terbaik diantara rekan-rekan saya				
36	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin agar dapat menaikkan prestasi sehingga memperoleh promosi jabatan				
37	Saya mudah putus asa apabila mengerjakan sesuatu yang telah menjadi pekerjaan saya				
38	Saya sering menunda pekerjaan saya				
39	Saya sering menerima teguran dari atasan, karena pekerjaan saya yang berantakan				
40	Saya tidak pernah memikirkan masa depan dengan pekerjaan saat ini				

TABULASI DATA UJI COBA SKALA MOTIVASI KERJA

Subjek	Nomor Aitem																																								Jumlah			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	117		
2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	124		
3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	140				
4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	125				
5	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	123			
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	107			
7	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	131			
8	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	125			
9	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	121				
10	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	122			
11	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	121			
12	3	1	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	3	1	123			
13	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	129			
14	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	127			
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	121			
16	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	127			
17	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	140			
18	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	117		
19	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	4	98
20	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	136		
21	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	131		
22	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	135				
23	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	131		
24	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	126			
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	126		
26	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	128			
27	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	132			
28	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	130				
29	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	128		
30	3	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	124		

### TABULASI DATA UJI COBA SKALA MOTIVASI KERJA

Subjek	Nomor Aitem																																								Jumlah			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
31	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	134			
32	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	130			
33	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	129			
34	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	142			
35	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	129			
36	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	129			
37	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	128		
38	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	115			
39	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	110			
40	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	131			
41	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	1	4	4	4	138			
42	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	1	4	4	3	3	137			
43	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	115			
44	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	112			
45	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	4	127				
46	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	133			
47	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	1	1	3	4	3	4	124			
48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	122			
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	119		
50	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	125				
51	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	116		
52	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	139		
53	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	116			
54	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	120			
55	3	3	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	116			
56	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	111			
57	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	102
58	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	131			
59	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	110	
60	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	108		

## Uji Daya Beda Skala Motivasi Kerja

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	40



## Uji Daya Beda Skala Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	121.17	87.565	.350	.834
aitem_2	121.47	91.033	<b>-.039</b>	.845
aitem_3	121.20	87.078	.392	.833
aitem_4	121.13	86.558	.367	.833
aitem_5	121.42	87.230	.391	.833
aitem_6	121.05	84.896	.472	.830
aitem_7	121.03	86.440	.323	.834
aitem_8	120.95	85.608	.352	.833
aitem_9	121.92	88.179	<b>.170</b>	.839
aitem_10	121.45	85.167	.444	.831
aitem_11	121.28	84.613	.519	.829
aitem_12	121.28	87.427	.325	.834
aitem_13	121.42	86.349	.328	.834
aitem_14	121.32	84.559	.496	.830
aitem_15	120.90	89.346	<b>.084</b>	.841
aitem_16	120.92	87.061	.344	.834
aitem_17	120.93	86.640	.412	.833
aitem_18	121.50	90.831	<b>-.014</b>	.842
aitem_19	120.97	86.473	.433	.832
aitem_20	121.27	87.351	.347	.834
aitem_21	121.25	86.225	.362	.833
aitem_22	121.13	85.338	.435	.831
aitem_23	120.98	85.915	.359	.833
aitem_24	121.07	90.097	<b>.010</b>	.845
aitem_25	121.43	85.538	.564	.830
aitem_26	121.37	85.660	.480	.831
aitem_27	121.40	87.736	.321	.835
aitem_28	121.43	86.318	.394	.833
aitem_29	121.17	82.650	.583	.826
aitem_30	121.42	84.722	.371	.833
aitem_31	121.43	85.436	.430	.831
aitem_32	121.37	83.694	.555	.828
aitem_33	121.10	87.210	.317	.834
aitem_34	121.30	86.620	.331	.834
aitem_35	121.60	84.854	.488	.830
aitem_36	122.17	98.751	<b>-.493</b>	.861
aitem_37	121.43	86.487	.325	.834
aitem_38	121.20	86.603	.315	.834
aitem_39	121.35	84.503	.578	.828
aitem_40	120.78	90.647	<b>-.006</b>	.843

## Estimasi Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	33



## Estimasi Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	100.28	90.512	.368	.889
aitem_3	100.32	89.983	.413	.889
aitem_4	100.25	89.716	.362	.889
aitem_5	100.53	89.779	.453	.888
aitem_6	100.17	87.667	.496	.887
aitem_7	100.15	89.418	.332	.890
aitem_8	100.07	89.080	.324	.891
aitem_10	100.57	88.487	.424	.888
aitem_11	100.40	87.227	.558	.886
aitem_12	100.40	90.753	.303	.890
aitem_13	100.53	89.270	.342	.890
aitem_14	100.43	86.962	.551	.886
aitem_16	100.03	89.762	.382	.889
aitem_17	100.05	89.709	.414	.889
aitem_19	100.08	90.078	.380	.889
aitem_20	100.38	90.139	.379	.889
aitem_21	100.37	88.779	.407	.889
aitem_22	100.25	88.530	.425	.888
aitem_23	100.10	88.837	.372	.889
aitem_25	100.55	88.489	.577	.886
aitem_26	100.48	88.322	.520	.887
aitem_27	100.52	90.932	.312	.890
aitem_28	100.55	88.828	.447	.888
aitem_29	100.28	85.020	.633	.884
aitem_30	100.53	87.304	.404	.889
aitem_31	100.55	88.387	.441	.888
aitem_32	100.48	86.491	.575	.885
aitem_33	100.22	89.969	.349	.890
aitem_34	100.42	89.773	.327	.890
aitem_35	100.72	87.935	.486	.887
aitem_37	100.55	89.777	.309	.891
aitem_38	100.32	89.068	.365	.889
aitem_39	100.47	87.575	.577	.886

Semarang, Februari 2007

Kepada Yth : Perawat RSD. R. Soedjati

Di tempat

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Salam sejahtera bagi Anda. Pada kesempatan ini, saya:

Nama : Dyah Nawang Hapsari

NIM : 07.2000.118

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Daerah R. Soedjati Purwodadi” di tempat Anda bekerja.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian ini dengan jujur sesuai dengan sikap Anda. Anda tidak usah merasa cemas karena kerahasiaan jawaban Anda tetap terjaga sesuai etika akademika penelitian. Dan juga, Anda tidak usah merasa ragu karena penelitian ini murni kepentingan peneliti dalam rangka penyelesaian tugas akhir kuliah untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi.

Atas bantuan yang Anda berikan, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan balasan yang setimpal. Amin.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Hormat saya

Dyah Nawang Hapsari

**Nama** : (Boleh diisi dengan inisial)

**Lama Bekerja** :

**Status Karyawan** : **Tenaga Tetap / Honorer** (coret yang tidak perlu)

**Petunjuk:**

1. Dibawah ini anda akan menemukan bermacam-macam pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang terdiri dari:
  - a. SS : Sangat Sesuai, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
  - b. S : Sesuai, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
  - c. TS : Tidak Sesuai, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
  - d. STS : Sangat Tidak Sesuai, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan sikap/pendapat Anda.
3. Berilah tanda check ( √ ) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Jika Anda melakukan kesalahan dalam menjawab tidak perlu dihapus, cukup diberi tanda “=” pada jawaban yang salah lalu diganti dengan jawaban yang anda anggap lebih tepat.
4. Tidak ada jawaban salah, semua jawaban dianggap benar asalkan sesuai dengan diri anda.
5. Jangan ada pertanyaan yang anda lewatkan.
6. Kerahasiaan identitas diri dan jawaban anda menjadi prioritas kami.

**>>> Selamat Mengerjakan <<<**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan tugas yang sulit dengan baik				
2	Saya senang apabila ada rekan kerja yang mengajak untuk bersaing dalam menyelesaikan tugas paling baik				
3	Saya senang mendapatkan tugas yang menuntut resiko, karena hal itu membuat saya lebih maju				
4	Saya tidak mau peduli bagaimana hasil pekerjaan saya, yang penting telah selesai melakukannya				
5	Saya tidak menyukai bila ditempatkan di bagian yang baru				
6	Saya paling tidak suka bila harus lembur kerja				
7	Saya paling tidak suka bila ada atasan yang memeriksa pekerjaan pekerja setiap saat				
8	Saya sedih sekali bila hasil kerja tidak memenuhi target yang ditentukan				
9	Saya akan berusaha keras dengan apa yang saya hadapi sekarang				
10	Memikirkan tugas yang baru tidak akan mencemaskan, karena saya akan mengerjakan tugas apapun yang diberikan				
11	Saya tidak tertarik untuk mengerjakan sesuatu yang baru				
12	Saya tidak suka pekerjaan yang sulit meskipun gajinya tinggi				
13	Saya menolak apabila menerima tugas dari atasan secara terus menerus				
14	Menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang-kadang gagal, bagi saya lebih penting daripada tugas-tugas yang ringan dan menjemukan				
15	Apabila atasan menegur keras maka saya akan mengindahkan dan memperbaiki apa yang menjadi kesalahan saya				
16	Dalam suasana kerja yang penuh dengan persaingan para pekerja membuat saya merasa tertantang atau ikut serta di dalamnya				
17	Saya tidak peduli dengan pekerja lain yang penting adalah pekerjaan saya				
18	Saya tidak suka mengerjakan yang saya tidak mampu walaupun				
19	Saya akan kecewa apabila atasan memindahkan ke bagian lain				
20	Pekerjaan saya selalu selesai tepat pada waktunya				
21	Saya senang melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari hasil yang diharapkan				
22	Dalam menyelesaikan tugas saya tidak segan-segan meminta petunjuk dan pengarahan				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
3	Saya berusaha agar hasil dari pekerjaan saya dapat lebih baik dari hasil pekerjaan pekerja lain				
4	Saya tidak teliti dalam bekerja dan cenderung ceroboh				
5	Saya sering datang terlambat karena hampir semua pekerja juga datang terlambat				
6	Seringkali tugas-tugas yang ada, saya berikan pada pekerja lain untuk dikerjakan				
7	Ambisi yang besar untuk meraih kedudukan dalam bekerja tidaklah menarik bagi saya				
8	Saya tidak akan menyerah sebelum menyelesaikan pekerjaan saya				
9	Saya sanggup menerima resiko apapun apabila mengalami kesalahan dalam pekerjaan				
10	Saya berusaha menjadi yang terbaik diantara rekan-rekan saya				
11	Saya mudah putus asa apabila mengerjakan sesuatu yang telah menjadi pekerjaan saya				
12	Saya sering menunda pekerjaan saya				
13	Saya sering menerima teguran dari atasan, karena pekerjaan saya yang berantakan				



TABULASI DATA PENELITIAN SKALA MOTIVASI KERJA

Subjek	Masa Kerja (Bulan)	Nomor Aitem																																	Jumlah	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	162	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	112	
2	36	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	94	
3	60	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	101	
4	132	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
5	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
6	156	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	112	
7	36	4	2	3	3	1	2	1	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	94	
8	144	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	105	
9	12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	113	
10	9	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	79	
11	60	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	98	
12	12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
13	36	3	1	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	95	
14	60	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89
15	12	3	4	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
16	78	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	99
17	108	4	4	2	1	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	109	
18	48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
19	66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
20	96	4	2	2	1	4	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	104	
21	24	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	96	
22	48	4	4	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	1	3	4	4	4	4	1	3	4	4	2	3	3	4	2	1	1	3	4	3	4	101	
23	36	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	97	
24	114	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
25	132	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	103	
26	12	3	3	3	2	3	4	1	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	2	3	96	
27	9	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91	
28	60	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	103

**TABULASI DATA PENELITIAN SKALA MOTIVASI KERJA**

Subjek	Masa Kerja (Bulan)	Nomor Aitem																															Jumlah			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	
29	60	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	90
30	12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	94	
31	96	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	101	
32	36	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
33	24	2	3	2	3	4	3	1	3	2	2	1	3	1	4	3	3	1	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	1	87	
34	36	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	91	
35	72	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	99		
36	11	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	2	79	
37	48	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	2	93	
38	60	3	4	3	4	1	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2	83	
39	12	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	88	
40	90	4	4	1	4	4	3	3	1	1	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	1	4	3	4	3	2	103	
41	36	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	96	
42	12	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	93	
43	36	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	96	
44	12	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	1	2	4	3	3	3	4	2	96	
45	36	3	1	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	96	
46	60	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	83	
47	24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	2	83	
48	24	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
49	36	4	4	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	100	
50	156	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	108		
51	60	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	95		
52	24	4	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	55	
53	8	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	
54	12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	95	
55	168	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	103	
56	120	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	95	

TABULASI DATA PENELITIAN SKALA MOTIVASI KERJA

Subjek	Masa Kerja (Bulan)	Nomor Aitem																																	Jumlah	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
57	12	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	68	
58	120	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	99		
59	24	4	1	2	3	1	2	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	4	1	3	4	2	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	2	87		
60	48	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	91	
61	84	3	3	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	77	
62	60	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	81	
63	36	4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	89	
64	10	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	80
65	72	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	97	
66	30	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	83	
67	24	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	83	
68	66	4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	89		
69	60	3	1	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	93	
70	10	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	3	3	76	
71	84	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	64	
72	90	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	116	
73	96	4	3	3	2	4	1	3	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	94	
74	120	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	103	
75	108	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	



## NPar Tests

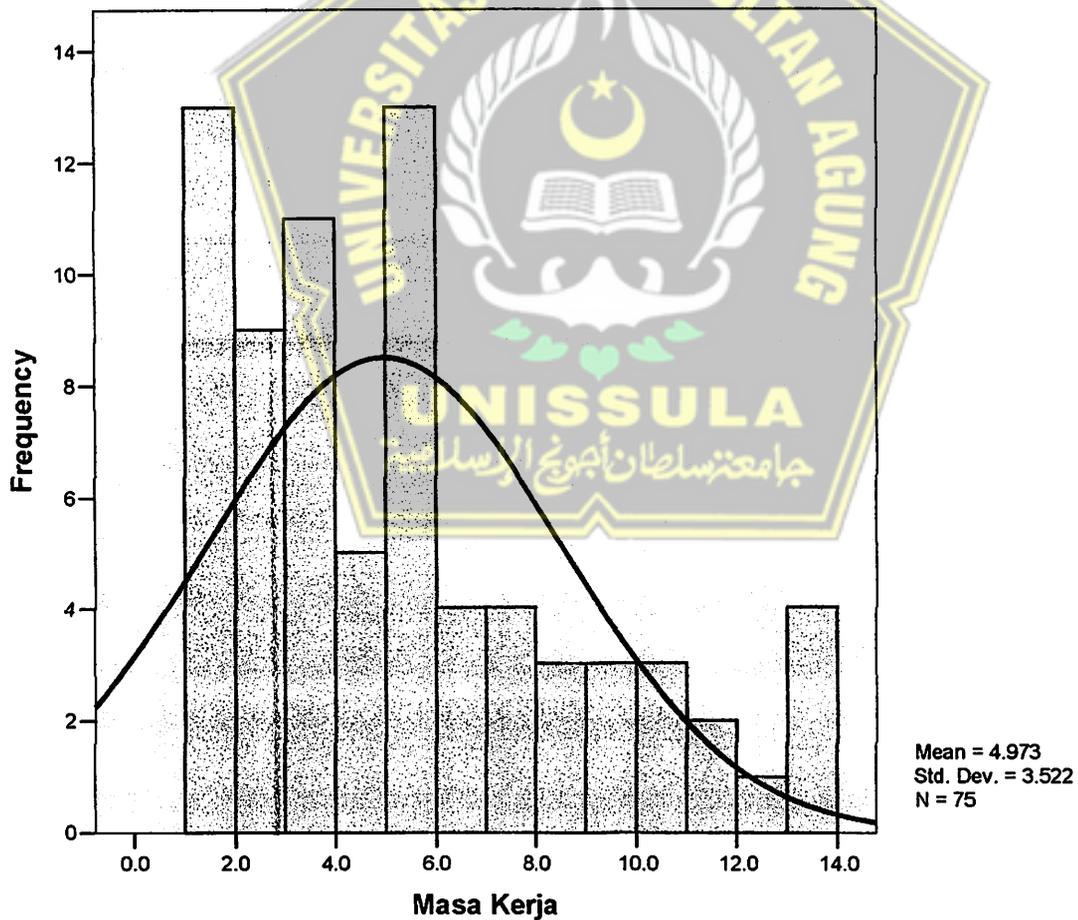
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Masa Kerja	Motivasi Kerja
N		75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.973	93.81
	Std. Deviation	3.5220	11.052
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.137
	Positive	.152	.085
	Negative	-.130	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.319	1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.118

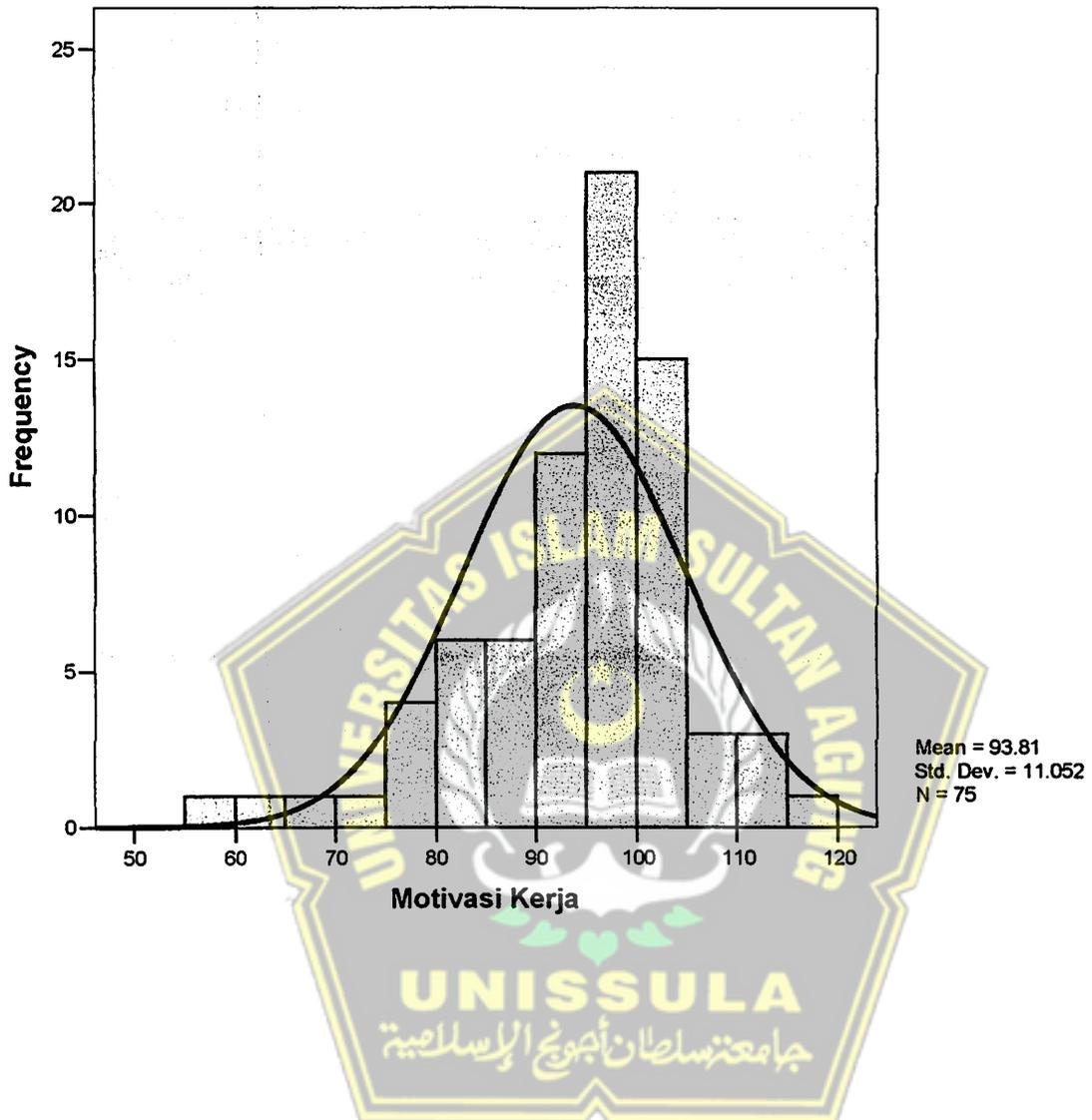
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Graph



## Graph



## Curve Fit

### Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Motivasi Kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Masa Kerja
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

### Case Processing Summary

	N
Total Cases	75
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Motivasi Kerja	Masa Kerja
Number of Positive Values	75	75
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing System-Missing	0 0

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Equation	Model Summary				
	R Square	F	df1	df2	Sig.
Linear	.178	15.786	1	73	.000

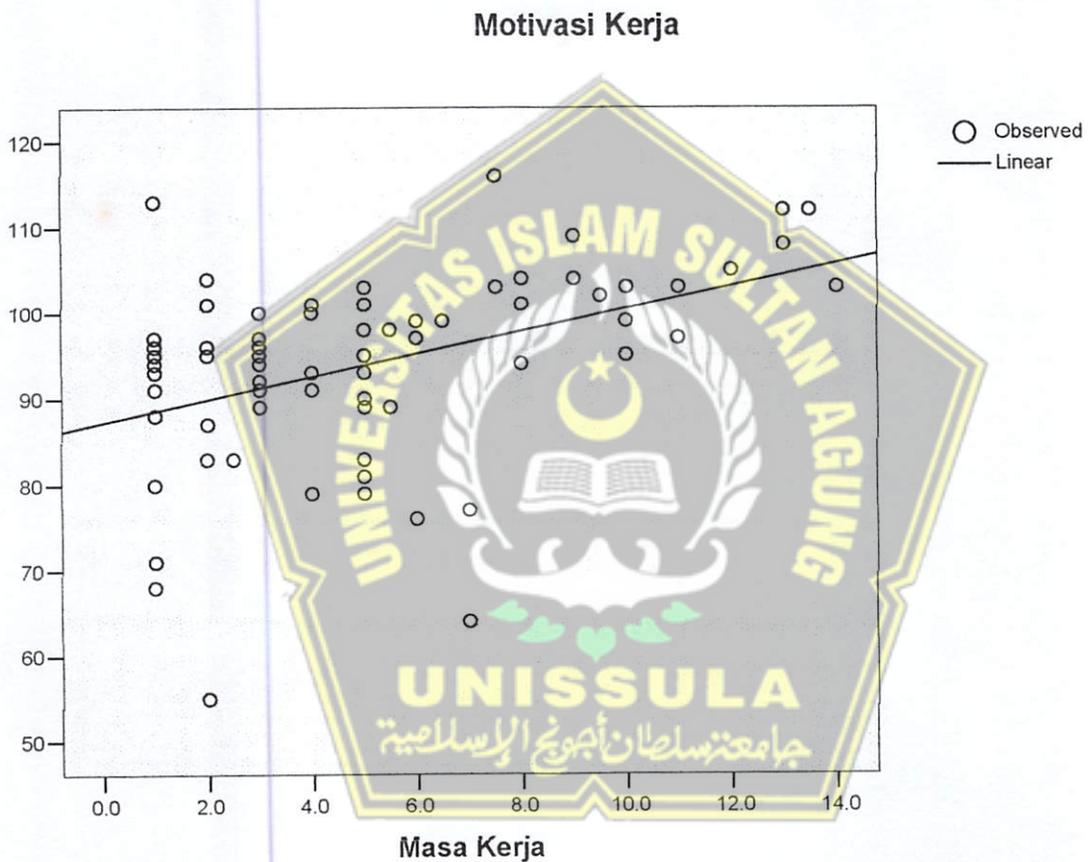
The independent variable is Masa Kerja.

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Equation	Parameter Estimates	
	Constant	b1
Linear	87.233	1.323

The independent variable is Masa Kerja.



## Correlations

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Masa Kerja	75	4.973	3.5220	1.0	14.0
Motivasi Kerja	75	93.81	11.052	55	116

### Correlations

		Masa Kerja	Motivasi Kerja
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	.422**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

