

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG BANDA ACEH MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**



Disusun Oleh:

**PUTRI SANTIKA
NIM. 150602004**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020 M/ 1441 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Putri Santika
NIM : 150602004
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
- 2. Tidak menggunakan plagiasi terhadap naskah karya orang lain*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak menggunakan pemanipulasian dan pemalsuan data*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Islam UIN Ar-raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Januari 2020

Menyatakan,




Putri Santika

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah

Dengan Judul:

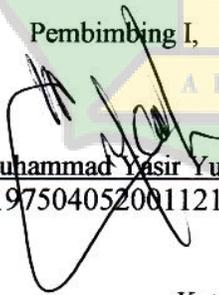
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Disusun Oleh:

Putri Santika
NIM. 150602004

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi
pada Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,



Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP: 197504052001121003

Pembimbing II,



Abrar Anri, SE., M. Si
NIDN: 0122078601

Mengetahui
Ketua Prodi Ekonomi Syariah,



Dr. Nilam Sari, M.Ag
NIP: 19710317 2008012007

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL

SKRIPSI

Putri Santika
NIM. 150602004

Dengan Judul:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam

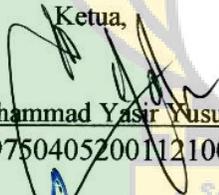
Telah diseminarkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus Serta
Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program
Studi Strata 1 dalam Bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 15 Januari 2020 M
20 Jumadil Awal 1441_H

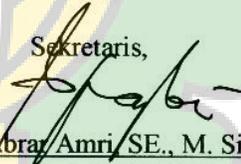
Banda Aceh

Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua,


Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP. 197504052001121003

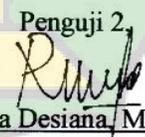
Sekretaris,


Abrar Amri/SE., M. Si
NIDN. 0122078601

Penguji 1,


Dr. Ahmad Nizam, SE., MM
NIP. 196609201993031003

Penguji 2,


Rina Desiana, M.E
NIP. 199112102019032018

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT.PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama lengkap : Putri Santika
NIM : 150602004
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Email : putrisantikaika0102@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya Ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul:

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, UPT. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. جامعة الرانيرى

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan bebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Januari 2020

Mengetahui,

Penulis

Putri Santika

Pembimbing I

Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP. 197504052001121003

Pembimbing II

Abrar Anri, SE., M.Si
NIDN. 0122078601

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah.

(Q.S. Huud : 88)

Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari pada kematian, karena kematian memisahkan dari dunia sementara menyia-nyiakan waktu memisahkan dari Allah.

(Iman bin Ali Qayim)

Puji dan syukur kehadiran Allah swt, karena telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini. dengan segenap ketulusan hati karya kecil dan sederhana ini kupersembahkan kepada ayah dan mamak tercinta yang selalu medoakan, mendukung dan selalu memberikan kekuatan selama ini. adik-adikku tersayang yang telah mendukung perjuanganku setiap saat, serta sahabat-sahabat, teman-teman yang telah mendukung memberi saran, motivasi dan pencipta kenangan indah disetiap waktu.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan atas Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan penulisan sebuah skripsi yang berjudul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam**”. Sholawat beserta salam penulis kirimkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Beserta keluarga dan sahabatnya yang telah memberikan teladan melalui sunnahnya sehingga membawa kesejahteraan di muka bumi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak mulai dari penyusunan proposal, penelitian, sampai penulisan skripsi. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Cut Dian Fitri, S.E, M.Si. Ak.CA selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.
3. Muhammad Arifin, Ph.D, selaku Ketua Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

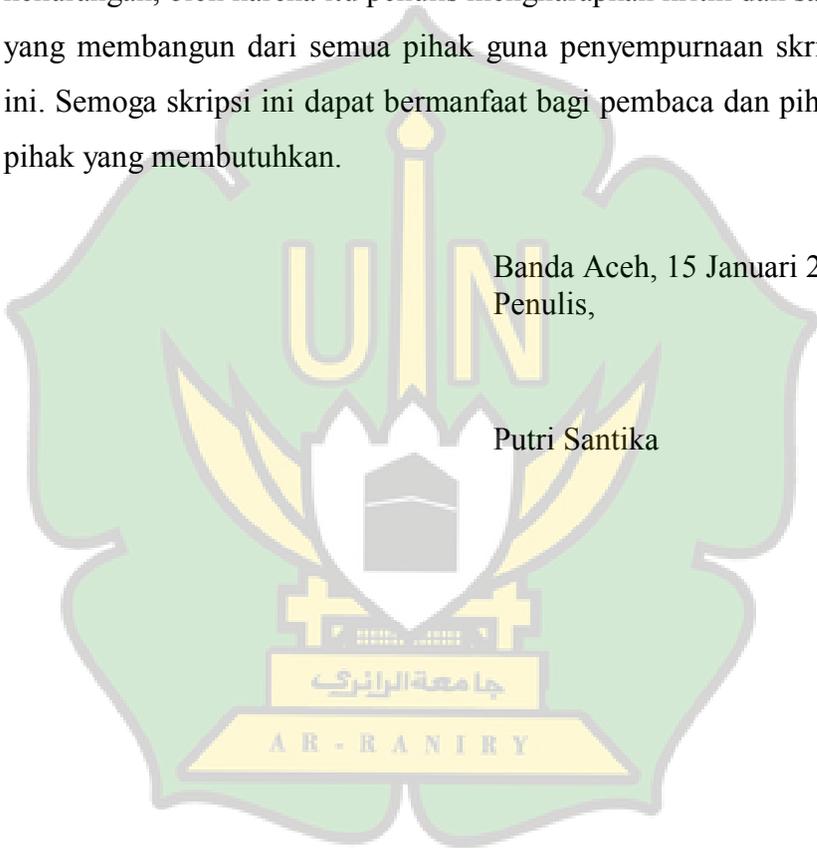
4. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA, selaku Penasehat Akademik, dan seluruh karyawan/I, Dosen serta Staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA, selaku pembimbing I dan Abrar Amri, SE., M. Si, selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Dr. Ahmad Nizam, SE., MM selaku penguji I, Rina Desiana, M. E, selaku penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Jaswadi (Alm), dan Ibunda Jamarni S. Pd atas segala kasih sayang dan bimbingan, kepada adik tercinta Putra Kamil Mukhmal, Adam Shafiyullah, Hawaul Azkiya dan Lathifatun Nafisa. Serta seluruh anggota keluarga, karena dengan doa, dukungan, dan kebaikan merekalah penulis dapat menyelesaikan studi ini hingga selesai.
9. Teman-Temanku dan Sahabatku seperjuangan baik pada Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2015 maupun diluar dari Prodi tersebut yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mohon maaf kepada semua pihak baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 15 Januari 2020

Penulis,

Putri Santika



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

| No | Arab | Latin | No | Arab | Latin |
|----|------|--------------------|----|------|-------|
| 1 | ا | Tidak Dilambangkan | 16 | ط | Ṭ |
| 2 | ب | B | 17 | ظ | Ẓ |
| 3 | ت | T | 18 | ع | ” |
| 4 | ث | Ṣ | 19 | غ | G |
| 5 | ج | J | 20 | ف | F |
| 6 | ح | Ḥ | 21 | ق | Q |
| 7 | خ | Kh | 22 | ك | K |
| 8 | د | D | 23 | ل | L |
| 9 | ذ | Ẓ | 24 | م | M |
| 10 | ر | R | 25 | ن | N |
| 11 | ز | Z | 26 | و | W |
| 12 | س | S | 27 | ه | H |
| 13 | ش | Sy | 28 | ع | ” |
| 14 | ص | Ṣ | 29 | ي | Y |
| 15 | ض | Ḍ | | | |

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin |
|-------|---------------|-------------|
| | <i>Fathah</i> | A |
| | <i>Kasrah</i> | I |
| | <i>Dammah</i> | U |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan Huruf |
|-----------------|-----------------------|----------------|
| ي | <i>Fathah dan ya</i> | Ai |
| و | <i>Fathah dan wau</i> | Au |

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda |
|------------------|---|-----------------|
| اِيْ/اِيْ | <i>Fathah</i> dan <i>alif</i> Atau <i>ya</i> | Ā |
| يْ | <i>Kasrah</i> dan <i>ya</i> | Ī |
| يْ | <i>Dammah</i> dan Wau | Ū |

Contoh :

| | | |
|---------|---|---------------|
| قَالَ | : | <i>qāla</i> |
| رَمَى | : | <i>ramā</i> |
| قِيلَ | : | <i>qīla</i> |
| يَقُولُ | : | <i>yaqūlu</i> |

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun,

transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:



| | |
|-----------------------------|---|
| رَوْضَةُ الْأَطْفَانِ | : <i>raudah al-atfāl/ raudatulatfāl</i> |
| الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ | : <i>al-Madīnah al-Munawwarah/ al-MadīnatulMunawwarah</i> |
| طَلْحَةَ | : <i>Talḥah</i> |

Catatan: Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ;Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Putri Santika
NIM : 150602004
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam
Pembimbing I : Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
Pembimbing II : Abrar Amri, SE., M.Si

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ini merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden, dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal. Pada BPJS Ketenagakerjaan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang di bahas dalam penelitian ini yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik parsial maupun bersama-sama (simultan) pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut perspektif Ekonomi Islam. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 responden. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dalam bentuk kuesioner. Untuk metode analisis datanya, menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan SPSS 24. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut perspektif Ekonomi Islam. Untuk hasil uji secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja, Penghargaan dan Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL KEASLIAN | i |
| HALAMAN JUDUL KEASLIAN | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| HALAMAN TRANSLITERASI | xi |
| ABSTRAK..... | xv |
| DAFTAR ISI | xvi |
| DAFTAR TABEL | xx |
| DAFTAR GAMBAR | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xxii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.5 Sistematika Pembahasan | 10 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 12 |
| 2.1 Konsep Motivasi | 12 |
| 2.1.1 Motivasi Kerja Islam | 12 |
| 2.1.2 Tujuan Motivasi..... | 15 |
| 2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan..... | 17 |
| 2.2.1 Hubungan Kerja..... | 18 |
| 2.2.2 Pengalaman Kerja..... | 22 |
| 2.2.3 Penghargaan Kerja..... | 26 |
| 2.3 Penelitian Terkait | 29 |
| 2.4 Kerangka Berpikir/Pemikiran..... | 37 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5 Pengembangan Hipotesis | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 39 |
| 3.2 Populasi Penelitian | 39 |
| 3.3 Lokasi dan Objek Penelitian | 39 |
| 3.4 Sumber Data | 40 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| 3.6 Skala Pengukuran | 41 |
| 3.7 Variabel Penelitian | 42 |
| 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas | 44 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik | 45 |
| 3.10 Metode Analisis Data | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 51 |
| 4.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh | 51 |
| 4.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh | 51 |
| 4.1.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan | 54 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 55 |
| 4.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian | 58 |
| 4.3.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Hubungan Kerja | 58 |
| 4.3.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja | 60 |
| 4.3.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Penghargaan | 61 |
| 4.3.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja | 63 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas | 65 |
| 4.5 Hasil Uji Reliabilitas | 66 |
| 4.6 Uji Asumsi Klasik | 67 |
| 4.6.1 Hasil Uji Normalitas | 68 |
| 4.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas | 69 |
| 4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 70 |
| 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 72 |

| | |
|---|-----------|
| 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>) | 74 |
| 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) | 75 |
| 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) | 78 |
| 4.11 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 79 |
| 4.11.1 Pengaruh Hubungan Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam..... | 79 |
| 4.11.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam..... | 81 |
| 4.11.3 Pengaruh Penghargaan Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam..... | 82 |
| 4.11.4 Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Penghargaan Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam..... | 83 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 84 |
| 5.1 Kesimpulan | 84 |
| 5.2 Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | 91 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terkait..... | 32 |
| Tabel 3. 1 Kriteria Jawaban Kuesioner | 41 |
| Tabel 3. 2 Operasional Variabel | 43 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 55 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 56 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 57 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 57 |
| Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Hubungan Kerja..... | 59 |
| Tabel 4. 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja..... | 60 |
| Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Penghargaan..... | 62 |
| Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja | 64 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas | 66 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas | 67 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | 69 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas | 70 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 71 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 72 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Deteminasi (R-Square) | 74 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji T | 75 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji F | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berpikir..... | 37 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plots | 68 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|----------------|
| Lampiran 1 Kuesioner | 91 |
| Lampiran 2 Rekap Jawaban Kuesioner | 96 |
| Lampiran 3 Frekuensi Tabel Karakteristik Responden | 97 |
| Lampiran 4 Frekuensi Tabel Persepsi Responden..... | 98 |
| Lampiran 5 Statistik Deskriptif..... | 103 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Validitas..... | 105 |
| Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas | 107 |
| Lampiran 8 Uji Normalitas P-Plots | 108 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas | 109 |
| Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas | 110 |
| Lampiran 11 Hasil Regresi Linear Berganda..... | 111 |
| Lampiran 12 Hasil Pengujian Hipotesis | 112 |
| Lampiran 13 Tabel R..... | 113 |
| Lampiran 14 Tabel Distribusi F..... | 114 |
| Lampiran 15 Tabel Distribusi T..... | 115 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ini merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden, dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhusus kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta (Wijaya, 2017:58).

Seiring perjalanan waktu, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan disamping mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa, dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Berdasarkan hal ini, BPJS Ketenagakerjaan harus terus menumbuhkan motivasi karyawannya untuk

meningkatkan kompetensinya (www.bpjsketenagakerjaan.go.id, 2015). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012:109).

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) BPJS Ketenagakerjaan Naufal Mahfudz mengatakan “Karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang melakukan kecurangan dalam masalah keuangan harus dikembalikan kepada perusahaan, sedangkan bagi yang berprestasi akan diberikan hadiah umrah, kenaikan pangkat dan lain sebagainya”. Menurut Naufal hal itu dapat menjawab pertanyaan pers sesuai menerima penghargaan Indonesia *Employed Engagement Index* (IEEI) 2017 dari Konsultan Riset *Internasional Blessing White* Indonesia, untuk kategori perusahaan dengan jumlah pekerja sampai 7000 orang. Adapun penghargaan tersebut merupakan bukti dedikasi karyawan terhadap institusi. Kerja keras dan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis mendorong karyawan senantiasa meraih target kinerja yang telah ditetapkan. Dalam menjalin hubungan yang baik dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, manajemen perusahaan menggunakan berbagai metode yang diperkirakan memiliki dampak yang positif bagi karyawan. Dengan harapan, para karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki pandangan positif tentang kemajuan perusahaan (www.pikiran-rakyat.com, 2018).

Dalam Islam motivasi kerja harus berdasarkan niat baik dan benar (mengharap rida Allah SWT), takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kerja merupakan sebagai tuntutan fardu untuk semua umatnya. Sebagaimana yang diperintahkan dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ فَمَنْ يَمُرْكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ وَأَلْأَمْؤُونَ ۖ وَسْتَرْذُونَ إِلَىٰ
عَلِمِ أَلْأَعْيِ ۖ وَالشَّهَادَةَ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah [9] : 105)

Motivasi dalam Islam juga dapat diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan, sebagaimana yang di sebutkan dalam surat Al-An’am ayat 162-163 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ أَلْأَعْلَمِينَ لَا شَرِيكَ لَهُ
وَبَدَّلِكَ أُمْرًا ۖ وَأَنَا ۖ أَوَّلُ أَلْأَمْسَلِمِينَ

Artinya : *“katakanlah (Muhammad) “Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-NYA, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).”* (QS. Al-An’am [6] : 162-163).

Ayat di atas menjelaskan bahwa motivasi sebagai pendorong bagi seseorang (karyawan) akan membuatnya lupa akan rasa lelah,

letih, dan jenuh dalam bekerja sehingga akan membuat diri seseorang mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang niat dan motivasi kerja itu dengan serius. Lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi urusan ukhrawi. Begitu juga sebaliknya. Niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT.

Motivasi setidaknya dipengaruhi oleh tiga hal yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan. Hubungan kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Mekanisme kerja dan hubungan kerja yang dilakukan apapun bentuknya dalam mencapai tujuan organisasi ada saja yang tidak sesuai dengan rencana.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara terbuka dan ada pula dilakukan hubungan secara tertutup dimaksudkan untuk membedakan kriteria permasalahan. Dalam hubungan kerja, seseorang perlu memperoleh informasi dalam reaksinya, pendapat-pendapat dan perasaan-perasaan, serta dimana kemungkinan diadakan diskusi tentang tindakannya yang harus dilakukan. Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara indogen maupun eksogen. Gabungan eksogen dan indogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan

sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai (Fathoni, 2006:150).

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi adalah pengalaman kerja. Maudoma (2017) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan hasil kerja yang baik, mereka akan mendapatkan upah atau gaji yang tinggi pula. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman yang baik tentunya memungkinkan jika mereka meminta imbalan yang lebih tinggi atau imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja adalah penghargaan. Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Triyanto, 2014:30). Penghargaan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa lebih dihargai dalam bekerjanya sehingga dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Pradhanawati & Puspita (2018) mengemukakan bahwa adanya komplain pelanggan atas kinerja karyawan menyebabkan

peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja di RM Soto Bangkong Semarang diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan hubungan kerja. RM Soto Bangkong Semarang semakin meningkat dan hubungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong Semarang. Sedangkan Prasetya, Cendhikia & Utami (2016) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja dikatakan berhasil apabila telah mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, ada kemungkinan terjadi konflik kerja pada karyawan dikarenakan perbedaan pandangan dalam pencapaian tersebut. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap hubungan kerja karyawan itu sendiri sehingga terjadi penurunan motivasi kerja karyawan disaat konflik tersebut terjadi.

Handayani (2010) mengemukakan bahwa PT Trubus Primadi Gemolong dalam penerimaan karyawan, memilih kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut". Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya. Seseorang karyawan dengan kualifikasi tersebut sudah memiliki nilai plus di perusahaan PT Trubus Primadi Gemolong.

Minarsih (2009) mengemukakan bahwa penghargaan atas motivasi kerja karyawan adalah penghargaan yang diberikan oleh

pihak manajemen kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Biasanya, prestasi kerja ini dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan maupun setelah diadakannya evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan oleh pihak manajemen. Penghargaan ini dapat berbentuk sejumlah uang, barang, bonus, asuransi, piagam penghargaan, perjalanan wisata, jenjang karier yang lebih tinggi maupun sekedar ucapan terima kasih. Sedangkan Ratnaningsih (2013) mengemukakan bahwa tidak semua karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karenanya, karyawan hendaknya berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya supaya hasil pekerjaan dapat memuaskan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari penelitian-penelitian di atas, menunjukkan bahwa banyak faktor yang mendorong tumbuhnya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan dan apabila manajemen perusahaan mengabaikan faktor tersebut, maka motivasi dan kinerja karyawan akan berpengaruh dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, akan berdampak pada perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang telah direncanakan.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis perlu melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengangkat judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada**

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh secara parsial hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam!
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam!
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam!
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam!

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan pengetahuan sekaligus untuk memenuhi syarat perkuliahan.

2. Bagi Pembaca, dapat menambah wawasan dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan topik ini.
3. Bagi Akademis, diharapkan menjadi pengetahuan tambahan bagi mereka khususnya dibidang motivasi kerja karyawan dan juga sekaligus menjadi referensi karya ilmiah lainnya baik dalam rangka tugas maupun bukan.
4. Dalam masyarakat dapat mengetahui secara umum tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam menyusun skripsi ini, penyusun menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, penelitian terkait, kerangka berpikir, serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini merupakan bagian yang berisi tentang metode penelitian yang digunakan, data dan teknik

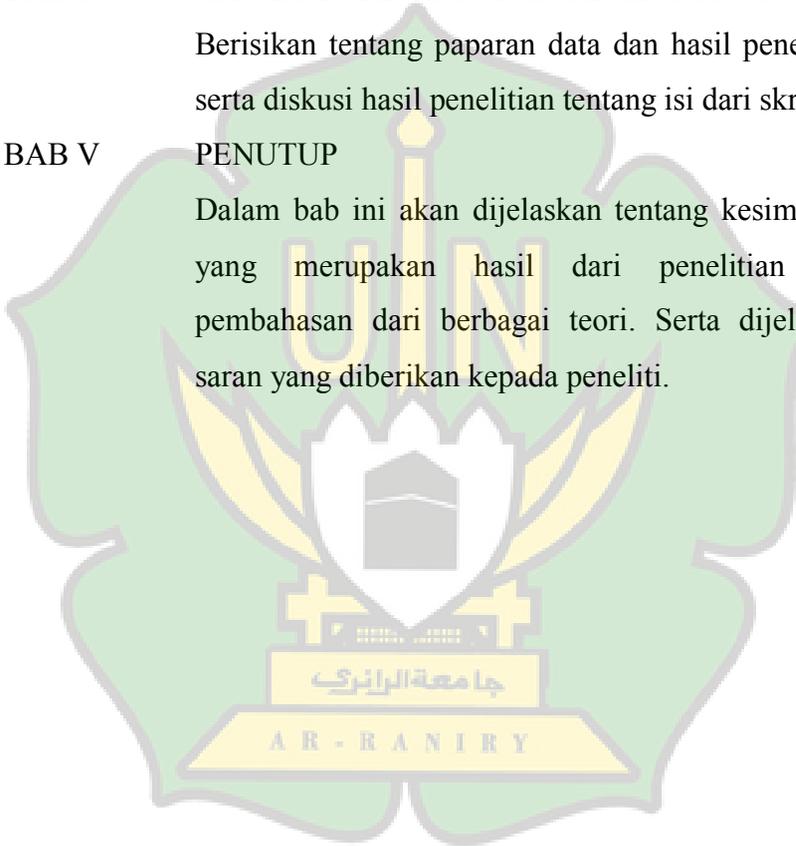
pemerolehannya, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, variabel penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang paparan data dan hasil penelitian serta diskusi hasil penelitian tentang isi dari skripsi.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan pembahasan dari berbagai teori. Serta dijelaskan saran yang diberikan kepada peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Motivasi

2.1.1 Motivasi Kerja Islam

Secara etimologis, istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *Movere*, yang berarti “menggerakkan”. Secara terminologi, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2002:141). Menurut Sutrisno (2012:109), “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Rivai (2004:455), menjelaskan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Sangadji (2013:155), mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Rosidah (2009:76), motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas

yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah perilaku manusia itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah serangkaian aktivitas manusia itu yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mendorong agar tercapainya suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi sangat berperan dalam melakukan suatu kegiatan, karena tanpa adanya motivasi suatu kebutuhan tidak akan terpenuhi dan apa yang kita inginkan tidak akan bisa kita dapatkan kecuali dengan usaha untuk mendapatkannya. Begitu juga sebaliknya, orang yang memiliki motivasi yang kuat akan selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, bekerja keras.

Pramadhika (2011:35), mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam yaitu harus adanya:

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan di dapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.
2. Takwa dalam bekerja. Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Orang yang bertakwa

dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa juga harus komitmen dan senantiasa dalam memelihara ibadahnya dan amal shalehnya serta juga harus meningkatkan produktivitas kerja sebagai bentuk kesungguhannya demi meraih kemuliaan hidupnya.

3. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Munculnya motivasi kerja dalam Islam disebabkan adanya niat yang baik yang hanya mengharap ridha Allah SWT, takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa niat inilah yang menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapatkannya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam Islam harus adanya niat yang baik dan benar yang hanya mengharapkan ridha Allah SWT, takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja. Dengan adanya ketiga hal tersebut, maka suatu tujuan akan mudah tercapai karena niat kita yang sungguh-sungguh dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat kita pahami bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang atau dari luar diri (lingkungan) yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, yang mana suatu kegiatan tersebut dapat memenuhi sasaran organisasi dengan mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan sehingga karyawan akan bekerja sejalan dengan tujuan organisasi dan sasaran suatu organisasi pun akan tercapai pada saat yang diinginkan.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa tujuan. Tujuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan serta kerja sama yang baik dari bawahannya. Apabila kerjasama itu berjalan dengan baik, maka dengan mudah seorang pimpinan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkannya. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi yang lain adalah sebagai berikut:
(Kadarisman, 2014:292).

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja.
4. Untuk meningkatkan prestasi kerja.
5. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi.
7. Dan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dari pendapat di atas, dapat kita pahami bahwa tujuan utama motivasi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan meningkatnya kedisiplinan, suatu produktivitas, kreativitas, partisipasi dari seorang karyawan akan muncul. Dengan demikian, kesejahteraan dan rasa tanggung jawab karyawan akan meningkat. Dengan adanya hal tersebut akan menyebabkan

karyawan efisiensi dalam bekerja sehingga tercapainya suatu tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam islam harus berdasarkan dengan hablumminannas. Menurut Zhafran & Ramadin (2015), “hablumminannas yaitu hubungan secara horizontal dengan cara mempererat hubungan silaturahmi antar sesama umat Islam, membina kerukunan hidup antara umat beragama, dan menjadikan para pemuda islam di Indonesia berkualitas modern”. Fungsi ini akan tercapai dengan adanya fasilitas-fasilitas. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja. Sebagaimana motivasi kerja dalam islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya. Selama ini banyak orang yang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tidak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya, pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yaitu bisa dilihat melalui hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan (Anoraga & Prasetyo, 2015).

Berdasarkan ungkapan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam skripsi ini ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan kerja. Faktor-faktor tersebut akan berpengaruh besar

terhadap motivasi kerja karyawan apabila diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan keadaan perusahaan yang bersangkutan. Berikut penjelasan ketiga faktor tersebut :

2.2.1 Hubungan Kerja

Sebagai manusia kita harus menjaga tali shilaturahmi sesama manusia, Allah memberikan rujukan kepada manusia agar hubungan dengan sesama manusia dapat terjalin dengan harmonis, hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang berdasarkan hablumminannas. Hablumminannas ialah amalan lahir kita yang termasuk kedalam bidang muamalat (kerja-kerja yang ada hubungannya dengan masyarakat), munakahat (persoalan kekeluargaan), jinayah serta tarbiyah Islamiyah, soal siasah, fisabilillah, jihad dan persoalan alam dan beserta isinya. Hubungan dengan sesama manusia yang harus dilandaskan dengan prinsip-prinsip keadilan, saling menghargai dan ujung-ujungnya adalah hubungan yang saling menguntungkan (mutualisme).

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas pakat tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar

bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja berhak meminta upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian tersebut (Ismail & Zainuddin, 2018:169).

Hubungan kerja dalam arti sempit adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerjasama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi, dan sosial dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Hubungan kerja merupakan satu faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang dimana dapat menyebabkan seseorang mencintai pekerjaannya dan meningkatkan semangat terhadap pekerjaannya bilamana terdapat hubungan kerja yang baik antar sesama.

Hubungan kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Mekanisme kerja dan hubungan kerja yang dilakukan apapun bentuknya dalam mencapai tujuan organisasi ada saja yang tidak sesuai dengan rencana.

Hubungan kerja yang menyangkut pemeliharaan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja sama baik antar

manusia dalam organisasi maupun hubungannya dengan manusia yang berada di luar organisasi. Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara indogen maupun eksogen, gabungan eksogen dan indogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai. Faktor lain adalah perangsang dan ikut serta dalam pekerjaan, membuat karyawan ikut bertanggung jawab menyukseskan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Fathoni, 2006:150).

Ada tiga bentuk hubungan kerja menurut Widyanti (2010), yaitu hubungan manusiawi (*human relations*), hubungan seorang atasan (pimpinan) dengan bawahan, dan hubungan teman-sekerja. Berikut penjelasan ketiga bentuk hubungan kerja tersebut adalah:

1. Hubungan Manusiawi (*Human Relations*)

Pada hakikatnya manusia sebagai makhluk sosial akan selalu mengadakan hubungan dengan manusia lainnya. Hubungan manusia atau hubungan antar manusia merupakan terjemahan dari *human relations* yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Karena itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud *human relations* adalah hubungan manusiawi dan hubungan insani.

2. Hubungan Seorang Atasan (Pimpinan) dengan Bawahan

Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat aturan tertentu dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Sedangkan yang mendapat sorotan dalam hubungan dengan perilaku pimpinan terhadap perhatian kepada bawahan adalah:

1. Iklim saling percaya mempercayai;
2. Penghargaan terhadap ide bawahan;
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan;
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan;
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan;
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional;
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

3. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Dalam kenyataannya individu-individu tidak bekerja sendirian tetapi berada dalam kelompok. Seluruh pekerjaan dalam organisasi tidak dapat dikerjakan secara sendirian, melainkan dikerjakan secara bersama-sama oleh anggota organisasi. Kerjasama dapat tercipta dengan memahami tingkah

laku orang lain yaitu menerima orang lain sebagai anggota kelompok dan mengerti kegiatan-kegiatannya masing-masing sehingga tumbuh berkembang saling membantu dalam memikirkan dan memecahkan sesuatu masalah dalam melakukan kegiatan bersama. Untuk itu hubungan sesama rekan kerja yang merupakan lingkungan kerja terdekat sangat mempengaruhi situasi kerja dan juga akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi yang menjadi acuannya adalah bahwa dalam memotivasi karyawannya harus ada hubungan kerja yang baik antar sesama. Jadi, kesimpulan yang dapat kita kutip adalah bahwa seorang karyawan dapat termotivasi dalam bekerja karena terdapat hubungan kerja atau hubungan sosial yang baik antar sesama. Semakin baik hubungan kerja sesama maka semakin nyaman seorang karyawan untuk bekerja, hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan karena dapat berjalan dengan lancar tujuan yang ingin dicapainya.

2.2.2 Pengalaman Kerja

Dalam bermasyarakat pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Karena dengan adanya pengalaman kerja, akan membantu individu dalam berkomunikasi dan memahami orang-orang yang ada di sekitarnya pada akhirnya dapat menghindari atau setidaknya mengurangi adanya salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*).

Pengalaman kerja sangat erat kaitannya dengan hubungan manusiawi (Hablumminannas).

Hablumminannas adalah hubungan secara horizontal dengan cara mempererat hubungan silaturahmi antar sesama umat Islam, membina kerukunan hidup antara umat beragama, dan menjadikan para pemuda islam di Indonesia berkualitas modern. Fungsi ini akan tercapai dengan adanya fasilitas-fasilitas. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja (Anoraga & Prasetyo, 2015).

Dalam bekerja maka dibutuhkannya pengalaman. Pengalaman kerja merupakan suatu penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengalaman kerja hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja saja. Pengalaman kerja yang baik akan memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut (Pamungkas, Hamid & Prasetya, 2017:98).

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja

akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada rumah industri cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya (Zahro, Suyadi & Djaja, 2018).

Untuk meningkatkan kualitas diperlukan pengalaman kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang berhasil dalam mencari pekerjaan salah satunya yang sangat penting adalah pengalaman yang dimiliki dengan kualifikasi yang diminta. Pengalaman akan membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Mereka yang mempunyai pengalaman tertentu akan lebih mudah untuk mencari pekerjaan dibandingkan mereka yang tidak mempunyai bakat sama sekali tentunya akan sulit.

Pengalaman kerja sangat penting karena pengalaman dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar kerja. Keahlian dan pengalaman merupakan kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa orang yang mempunyai pengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensia seseorang. Karyawan yang mempunyai pengalaman lima tahun misalnya, belum tentu akan lebih pandan

dalam menyelesaikan tugasnya dari seseorang yang belum mempunyai pengalaman, tetapi mempunyai inteligensia yang baik. Intelinjesia itu menampakkan diri dalam kemampuan belajar seseorang. Orang yang mempunyai inteligensia yang baik adalah orang yang cerdas.

Pengalaman saja juga tidak tepat digunakan menentukan kemampuan seseorang pelamar dalam menyelesaikan tugas dengan baik, pada taraf permulaan memang mereka yang mempunyai pengalaman tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan, namun pada masa berikutnya, apabila kepada karyawan diberikan pendidikan secara sistematis maka mereka yang mempunyai inteligensia yang baik akan menunjukkan prestasi yang lebih baik dari mereka yang berpengalaman tetapi tidak mempunyai inteligensia yang baik (Manulang, 1981:54).

Dari pendapat di atas, dapat kita pahami bahwa semakin bertambahnya pengalaman kerja, semakin mudah memecahkan kesulitan dan semakin terampil menggunakan peralatan serta menerapkan keahlian. Pengalaman akan melahirkan sikap berhati-hati dan menjauhi kesalahan- kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan. Karena semakin banyak pengalaman kerja, semakin rendah kesalahan- kesalahan yang dilakukan karyawan. Pengalaman kerja dapat menambah individu-individu semakin terampil dan mampu melihat kemungkinan- kemungkinan terjadinya bahaya. Dengan demikian

kesuksesan kerja dapat diraih dan dapat menghindari peristiwaperistiwa yang tidak diinginkan.

2.2.3 Penghargaan Kerja

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ فَسِيرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ أَلْعَيْ ۖ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*(QS. At-Taubah [9] :105)

Dalam hal ini agama Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan (Bahri, 2018). Orang yang bekerja berhak masuk surga. Penghargaan islam terhadap kemauan bekerja seseorang tidak saja dalam kerangka jangka pendek saja, namun bagi yang bekerja secara baik dan benar, surga telah dijanjikan untuk mereka.

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita.

Suatu penghargaan kadang-kadang disertai pemberian hadiah berupa uang beserta hadiah nobel untuk konstibusi terhadap masyarakat dan hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literatur. Penghargaan atau “*Reward*” adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Triyanto, 2014:30).

Menurut Saputra, Nurlina & Hasan (2017:4), “penghargaan (*reward*) merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya”. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa reward yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis reward untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan reward dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan reward dalam bentuk lainnya. Bentuk reward tersebut yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan. Adapun yang menjadi indikator penghargaan

(*reward*) adalah upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan Promosi.

Pemberian penghargaan dari pihak manajemen sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan pun memiliki keinginan untuk mendapat pengakuan atas hasil kerjanya. Adanya perhatian dari pihak manajemen sangat besar perannya bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan bilamana hal ini senantiasa dilakukan oleh pihak manajemen maka *performance* kerja dari karyawan pun akan cenderung lebih baik. Penghargaan atas hasil kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mendorong semangat kerjanya (Minarsih, 2009).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan suatu bentuk imbalan baik dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapatkannya sehingga mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan selalu berprestasi dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Jika kita ingin mempunyai sebuah perasaan berprestasi, kita harus memiliki suatu cara untuk mengukur kemajuan. Kita ingin tahu bagaimana hasil kerja kita. Hanya dengan menetapkan suatu tujuan dan tahu bahwa kita telah mencapainya, kita dapat merasakan sebuah prestasi.

Dari ketiga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan.

Dalam hubungan kerja harus memiliki hubungan yang baik, begitu juga dengan pengalaman kerja, akan tetapi tidak semua orang yang memiliki pengalaman kerja yang banyak itu baik dalam bekerjanya, dikarenakan mungkin sifatnya yang pemalas. Dan yang terakhir adalah penghargaan, dimana pimpinan harus memberikan penghargaan terhadap karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja, karena dengan adanya penghargaan tersebut maka karyawan akan senang dan merasa kalau pekerjaan mereka dihargai. Jadi, kesimpulan yang dapat kita kutip, bahwa ketiga faktor tersebut harus ada pada semua karyawan, karena dengan adanya ketiga faktor tersebut, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerjanya sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai pada waktu yang diharapkan.

2.3 Penelitian Terkait

Berikut adalah beberapa penelitian yang terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

1. Pradhanawati & Puspita (2018), mengemukakan bahwa adanya complain pelanggan atas kinerja karyawan yang menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja di RM Soto Bangkong Semarang diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan hubungan kerja, dimana RM Soto Bangkong Semarang ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus sehingga dapat diambil 53 orang karyawan. RM Soto Bangkong Semarang semakin meningkat dan hubungan kerja mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong Semarang.

2. Handayani (2010), mengemukakan bahwa PT Trubus Primadi Gemolong Dalam penerimaan karyawan, “kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut”. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, maka akan memiliki spengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus di perusahaan PT Trubus Primadi Gemolong.
3. Minarsih (2009), mengemukakan bahwa Penghargaan atas Motivasi kerja karyawan adalah penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, biasanya prestasi kerja ini dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan maupun setelah diadakannya evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan oleh pihak manajemen. Penghargaan ini dapat berbentuk sejumlah uang, barang, bonus, asuransi, puagam penghargaan, perjalanan wisata, jenjang karier yang lebih tinggi maupun sekedar ucapan terima kasih. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan , promosi jabatan dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

4. Prasetya, Cendhikia & Utami (2016), mengemukakan bahwa Karyawan yang bekerja dikatakan berhasil apabila telah mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, ada kemungkinan terjadi konflik kerja pada karyawan dikarenakan perbedaan pandangan dalam pencapaian tersebut. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap hubungan kerja karyawan itu sendiri sehingga terjadi penurunan motivasi kerja karyawan disaat konflik tersebut terjadi.
5. Wijayanti, Tri & Prabu (2016), mengemukakan bahwa Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Akan tetapi kurangnya respon terhadap karyawan mengenai pemberian kendaraan sebagai fasilitas untuk menjual produk, sehingga masih ada karyawan pada divisi penjualan yang datang ke customer mereka tanpa membawa kendaraan untuk melakukan tugas mereka. Sehingga dengan masih minimnya transportasi yang belum dimiliki karyawan

divisi penjualan membuat karyawan terkadang mempunyai perasaan sedikit malas dalam mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga menimbulkan hilangnya motivasi kerja karyawan yang akan membawa pada sisi negatif perusahaan.

6. Ratnaningsih (2013), mengemukakan bahwa tidak semua karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan masih adanya kesalahan, sehingga mendapatkan hasil yang kurang memuaskan. Karyawan hendaknya berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil pekerjaan dapat memuaskan. hal ini dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Adapun hasil deskripsi temuan penelitian terkait dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terkait

| No | Peneliti | Judul Penelitian (Tahun) | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--------------------------------|--|--|---|---|
| 1 | Puspita, Pradhana wati (2018). | Pengaruh Kompensasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Makan Soto | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap | Sama-sama mencari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. | Perbedaannya terletak pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kompensasi. |

| | | | | | |
|---|-------------------|--|---|--|---|
| | | Bangkong, Jl. Brigjen Katamso 1, Semarang). | motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang, hubungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang. | | |
| 2 | Handayani (2010). | Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Trubus Prima Di Gemolong. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki | Adapun yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah pada metode penelitian yaitu dengan menggunakan penyebaran angket. | Adapun perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini melihat pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi. |

| | | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|--|--|
| | | | oleh karyawan. | | |
| 3 | Minarsih (2009). | Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. | Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. | Adapun yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah pada penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis linear berganda. | Adapun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah pada sampel yang digunakan. |
| 4 | Cendhika, Utami & Prasetya (2016). | Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel konflik kerja masuk dalam kategori rendah yang berarti konflik kerja dalam perusahaan | Persamaannya terletak pada metode penelitian yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. | Perbedaannya adalah dalam penelitian ini tidak mencari pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap motivasi karyawan. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>n jarang terjadi, rata-rata variabel stres kerja masuk dalam kategori rendah yang berarti karyawan jarang mengalami stres kerja, rata-rata variabel motivasi kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi yang berarti motivasi kerja karyawan untuk bekerja sudah baik, rata-rata variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori</p> | |
|--|--|--|--|--|

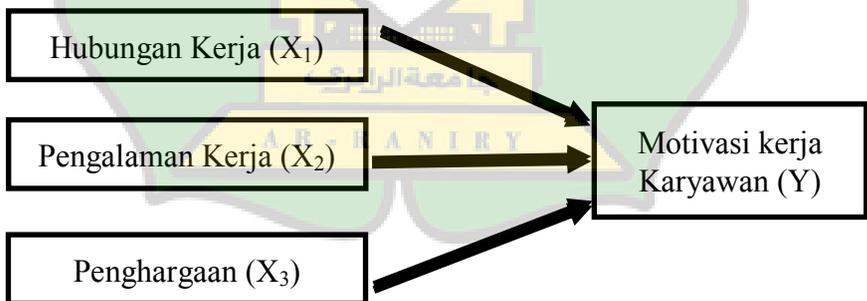
| | | | | | |
|---|----------------------|--|---|---|---|
| | | | tinggi yang berarti kinerja karyawan sudah baik . | | |
| 5 | Ratnaningsih (2013). | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. | Hasil penelitian ini tidak semua karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan masih adanya kesalahan, sehingga mendapatkan hasil yang kurang memuaskan. Karyawan hendaknya berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaann | Persamaan nya terletak pada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu pengalaman kerja. | Perbedaan nya terletak pada sampel yang penelitian. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | ya, supaya hasil pekerjaan dapat memuaskan. hal ini dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. | | |
|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Olahan Peneliti (2019)

2.4 Kerangka Berpikir/Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terkait sebagaimana dipaparkan di atas, ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan kerja. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini :

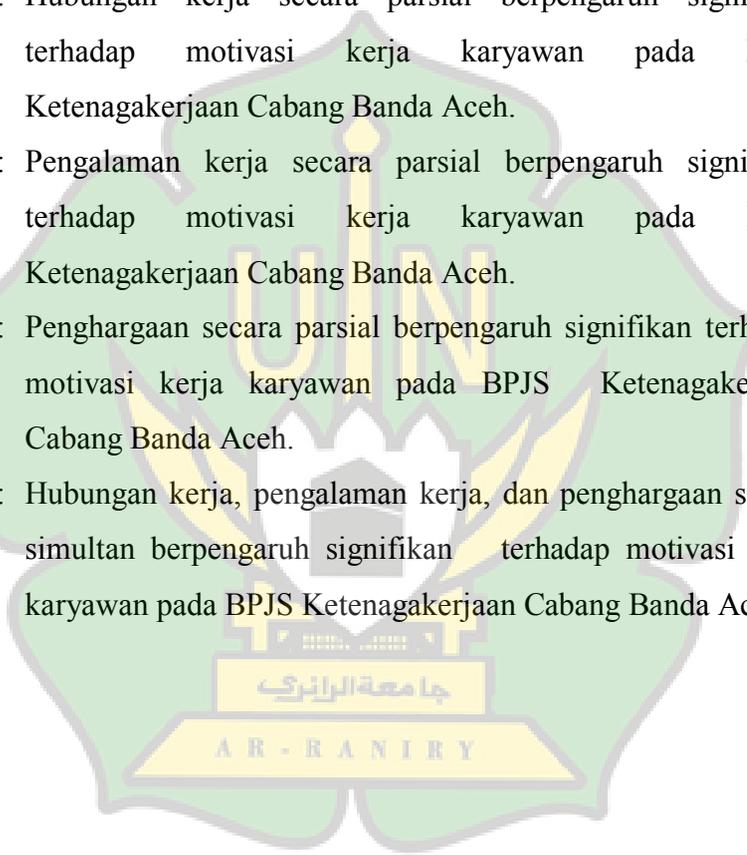


Gambar 2.1
Skema Kerangka Berpikir

2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Hubungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
- H2 : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
- H3 : Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
- H4 : Hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk membuat generalisasi terhadap populasi yang diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:18). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, menunjukkan hubungan antar variabel, membangun fakta, memberikan deskripsi statistik, menaksir serta meramalkan hasilnya (Islamiyah, 2018:43). Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel yakni hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.2 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Menurut Noor (2013:147), “populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

3.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang akan dijadikan penulis sebagai objek penelitian, yaitu pada BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Banda Aceh, yang berlokasi di jalan T. Daud Bereueh No. 152 Banda Aceh.

3.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Supranto, 2000:8). Data primer didapat dari kuisioner yang disebar kepada 30 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab koesioner-koesioner yang telah dibuat oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada yaitu dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen-dokumen (Sugiyono, 2012:141). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan-laporan yang telah tersusun dalam arsip, baik yang sudah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lebih relevan untuk disajikan dalam penelitian ini, maka penulis mengadakan serangkaian pengumpulan data dengan cara :

1. Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:193).

2. Wawancara adalah merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Lusiana., Andriani & Megasari, 2015:197).

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert 5 poin. Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Dalam pembuatan Skala Likert, periset membuat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan suatu isu atau objek, lalu subjek atau responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan (Noor, 2013:128). Berikut Tabel 3.1 Skala Likert 5 poin berupa kriteria jawaban kuesioner.

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Kuesioner

| No. | Sikap Responden | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1 | SS (Sangat Setuju) | 5 |
| 2 | S (Setuju) | 4 |
| 3 | CS (Cukup Setuju) | 3 |
| 4 | TS (Tidak Setuju) | 2 |
| 5 | STS (Sangat Tidak Setuju) | 1 |

Sumber: Noor (2013:129)

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu : (Sugiyono, 2012:64).

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (Y) adalah motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah variabel X_1 (Hubungan Kerja), X_2 (Pengalaman Kerja), dan X_3 (Penghargaan). Berikut tabel Operasional Variabel dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-------------------------------------|--|---|--------------|
| Variabel Hubungan Kerja (X_1) | Hubungan kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerjasama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi dan sosial dalam mencapai suatu tujuan organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja. 2. Hubungan kerja. 3. Kepribadian. 4. Komunikasi. 5. Sikap. | 1-5 |
| Variabel Pengalaman Kerja (X_2) | Pengalaman kerja merupakan suatu penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Efisien. 2. Kesalahan. 3. Prosedur. 4. Percaya diri. 5. Disiplin. | 1-5 |
| Variabel Penghargaan (X_3) | Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi. 2. Pujian. 3. Hukuman. 4. Hadiah. 5. Kompensasi. | 1-5 |

| | | | |
|-----------------------------|--|--|-----|
| Variabel Motivasi Kerja (Y) | Motivasi adalah sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan. 2. Pengalaman kerja. 3. Hubungan kerja. 4. Motivasi. 5. Bekerja. | 1-5 |
|-----------------------------|--|--|-----|

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi dan alat ukurnya. Menurut Siregar (2013:46), “uji validitas adalah uji kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur”. Data penelitian dikatakan valid apabila pertanyaan pada koesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh koesioner tersebut. Validitas bisa diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (Ghozali, 2013:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = n-2 (dalam hal ini n adalah total sampel). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasilnya adalah valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasilnya adalah tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55), uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas suatu variabel dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Kuisioner dikatakan konsisten, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel, dan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak konsisten (Noor, 2013:131). Pengukuran data dalam penelitian ini dengan menggunakan perangkat komputer program SPSS 24 (*Statistical package for social sciences*) for Windows.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gustisyah (2009:45), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda”. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah seperti uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas, berikut penjelasan ketiga uji asumsi klasik yaitu:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, untuk menganalisis apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik. Analisis Grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan pada analisis grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang erat satu sama lain. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi satu sama lain. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *varianceinflation factor (VIF)*. Berdasarkan matriks korelasi antar variabel-variabel bebas menunjukkan koefisien antar variabel yang paling rendah, korelasi tertinggi. Indikasi adanya multikolinearitas jika terjadi

korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, umumnya di atas 0,90.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heterokedastisitas. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu asumsi dalam regresi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, yang disebut dengan heterokedastisitas, sedangkan adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melakukan uji Glesjer yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji Glesjer dengan menggunakan SPSS 24, apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut UT (Abs Ut), maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

3.10 Metode Analisis Data

Tehnik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau pertanyaan peneliti. Analisis data adalah proses penyusunan, pengaturan, dan pengolahan data agar dapat digunakan untuk membenarkan hipotesis (Sudjana, 2004:5).

Adapun metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:43). Dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda ini dapat diketahui besarnya hubungan antara X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , dan X_3 dengan Y . Pada dasarnya korelasi berganda digunakan sebagai alat ukur untuk bisa mengetahui pengaruh diantara beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara serempak, dengan menggunakan perhitungan melalui perangkat komputer dengan program SPSS 24 (*Statistical Package For Social Sciences For Windows*). Perhitungan dengan program SPSS 24 (*Statistical Package For Social Sciences For Windows*) dengan menggunakan rumus regresi berganda dengan persamaan regresi, seperti berikut :

$$Y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \quad (3.1)$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Motivasi Kerja)
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel x_1, x_2, x_3
- x_1 = Variabel Independen (Hubungan Kerja)
- x_2 = Variabel Independen (Pengalaman Kerja)
- x_3 = Variabel Independen (Penghargaan)

e = Residual (*Error Of Term*)

3.10.2 Uji Hipotesis

Menurut Haslinda (2016:41), “metode pengujian hipotesis uji t dan uji f yaitu sebagai berikut:

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. Jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji koefisien hipotesis: $H_0 = 0$. untuk itu langkah yang digunakan untuk menguji hipotesa tersebut dengan uji t adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan H_0 dan H_a $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen) $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen).
- b. Menentukan *Level of Significance* *Level of Significance* yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$.
- c. Menentukan nilai t (t hitung) melihat nilai t hitung dan membandingkannya dengan t tabel.
- d. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut : Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

2. Uji Signifikansi simultan (Uji F)

Uji keberartian model regresi atau disebut dengan uji F, yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel X_1 , X_2 dan variabel X_3 secara keseluruhan terhadap variabel Y . Untuk menguji hipotesa : $H_0 : b = 0$, maka langkah-langkah yang akan digunakan untuk menguji hipotesa tersebut dengan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan H_0 dan H_a $H_0: E1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen) $H_a: 11 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen).
- b. Menentukan *Level of Significance* *Level of Significance* yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$.
- c. Melihat nilai F (F hitung) dengan melihat output (tabel anova) SPSS 24 dan membandingkannya dengan F tabel.
- d. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan H_0 , dengan melihat tingkat probabilitasnya, yaitu : Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik dari sektor formal maupun informal. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal (www.bpjsketenagakerjaan.go.id.2015).

4.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan

memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero)

yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia (www.bpjsketenagakerjaan.go.id.2015).

4.1.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

Adapun visi yang ingin di capai oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Sedangkan,

Misi dari BPJS Ketenagakerjaan ialah melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.

3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berisikan data-data responden sebanyak 30 responden yang dijadikan sampel penelitian yaitu karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|---|---------------|---------|---------------|---------------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
| Valid | 1 | 16 | 53.3 | 53.3 | 53.3 |
| | 2 | 14 | 46.7 | 46.7 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data primer diolah*, 2019

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dalam Tabel 4.1, dapat dijelaskan dari 30 responden yang terdiri dari 16 responden berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 53.3 persen, dan sisa 14 responden berjenis kelamin perempuan atau sekitar 46.7 persen. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh didominasi oleh yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur | | | | |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 1 | 19 | 63.3 | 63.3 | 63.3 |
| 2 | 9 | 30.0 | 30.0 | 93.3 |
| 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 96.7 |
| 4 | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur di dalam Tabel 4.2, diketahui bahwa dari 30 responden yang ada di dalam penelitian ini, terdiri dari responden yang berumur antara 17 hingga 29 tahun sebanyak 19 responden atau 63.3 persen, kemudian yang berumur antara 30 tahun sampai 40 tahun adalah sebanyak 9 responden atau setara 30.0 persen. Kemudian yang berumur lebih dari 40 tahun ialah sebanyak 1 responden atau setara 3.3 persen dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 1 responden setara dengan 3.3 persen. Fakta ini menunjukkan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh didominasi oleh responden yang berumur lebih dari 17 hingga 29 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 4 | 29 | 96.7 | 96.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan karakteristik responden pendidikan terakhir dalam Tabel 4.3, menjelaskan bahwa responden yang menempuh pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK sebanyak 1 responden atau sekitar 3.3 persen, dan S1/S2 sebanyak 29 responden atau 96.7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh didominasi oleh S1/S2.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | | | | | |
|---------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 13 | 43.3 | 43.3 | 43.3 |
| | 3 | 17 | 56.7 | 56.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dalam Tabel 4.4, menjelaskan bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 responden atau sekitar 43.3 persen. Sementara yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 responden atau sekitar 56.7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pada BPJS Ketenagakerjaan karyawan yang lama bekerja lebih mendominasi lebih dari 5 tahun

4.3 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan, serta variabel dependen adalah variabel motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

4.3.1 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Hubungan Kerja

Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel hubungan kerja berdasarkan data dari hasil pengumpulan kuesioner sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Jawaban responden
Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel
Hubungan Kerja

| No. | Pernyataan | Penilaian Responden | | | | | Rata-rata |
|-----------------------|---|---------------------|----|----|----|-----|-----------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja. | 14 | 15 | 1 | 0 | 0 | 4.43 |
| 2 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan. | 14 | 14 | 2 | 0 | 0 | 4.40 |
| 3 | Saya dan sesama rekan kerja memiliki kepribadian saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. | 7 | 20 | 3 | 0 | 0 | 4.13 |
| 4 | Saya dan sesama rekan kerja memiliki komunikasi yang baik. | 9 | 20 | 1 | 0 | 0 | 4.27 |
| 5 | Saya dan sesama rekan kerja memiliki sikap yang saling mengingatkan. | 6 | 21 | 3 | 0 | 0 | 4.10 |
| Nilai rata-rata total | | | | | | | 4.26 |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menjelaskan bahwa jawaban terbanyak terdapat pada pernyataan nomor 1 yang mana karyawan BPJS Ketenagakerjaan memiliki hubungan kerja yang baik sesama rekan kerjanya dengan nilai 4.43. Sedangkan jawaban terendah terletak pada pernyataan nomor 5 yang mana karyawan BPJS Ketenagakerjaan sesama rekan kerja memiliki sikap yang saling mengingatkan dengan nilai 4,5. Hasil ini

menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh diterima dan positif.

4.3.2 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja

Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Jawaban responden
Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja

| No. | Pernyataan | Penilaian Responden | | | | | Rata-rata |
|-----|---|---------------------|----|----|----|-----|-----------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Pengalaman yang saya miliki dapat membantu pekerjaan saya sehingga saya dapat bekerja secara efisien. | 9 | 16 | 5 | 0 | 0 | 4.13 |
| 2 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya meminimalisir kesalahan-kesalahan saya | 9 | 15 | 6 | 0 | 0 | 4.10 |
| 3 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. | 9 | 16 | 5 | 0 | 0 | 4.13 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|----|----|---|---|---|------|
| 4 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya lebih percaya diri dalam melakukan suatu tugas. | 10 | 15 | 5 | 0 | 0 | 4.17 |
| 5 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya lebih disiplin terhadap suatu pekerjaan. | 8 | 19 | 3 | 0 | 0 | 4.17 |
| Nilai rata-rata total | | | | | | | 4.14 |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menjelaskan bahwa jawaban terbanyak terdapat pada pernyataan nomor 4 dan 5 yang mana pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan itu sendiri agar lebih percaya diri dalam melakukan suatu tugas dan dapat membantu karyawan itu sendiri agar lebih disiplin terhadap suatu pekerjaan dengan nilai 4.17. Sedangkan jawaban terendah terletak pada pernyataan nomor 2 yang mana pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan itu sendiri untuk meminimalisir kesalahannya dengan nilai 4.6. Hasil ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh diterima dan positif.

4.3.3 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Penghargaan

Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel penghargaan berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Jawaban responden
Analisis Jawaban Responden terhadap
Variabel Penghargaan

| No. | Pernyataan | Penilaian Responden | | | | | Rata-rata |
|-----------------------|---|---------------------|----|----|----|-----|-----------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh seorang karyawan. | 8 | 16 | 6 | 0 | 0 | 4.07 |
| 2 | Atasan memberikan pujian terhadap karyawan yang bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan. | 6 | 14 | 10 | 0 | 0 | 3.87 |
| 3 | Atasan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. | 6 | 10 | 10 | 4 | 0 | 3.60 |
| 4 | Atasan memberikan hadiah terhadap karyawan yang giat bekerja. | 6 | 13 | 10 | 1 | 0 | 3.80 |
| 5 | Atasan selalu memberikan kompensasi yang memuaskan terhadap karyawan. | 7 | 13 | 10 | 0 | 0 | 3.90 |
| Nilai rata-rata total | | | | | | | 4,16 |

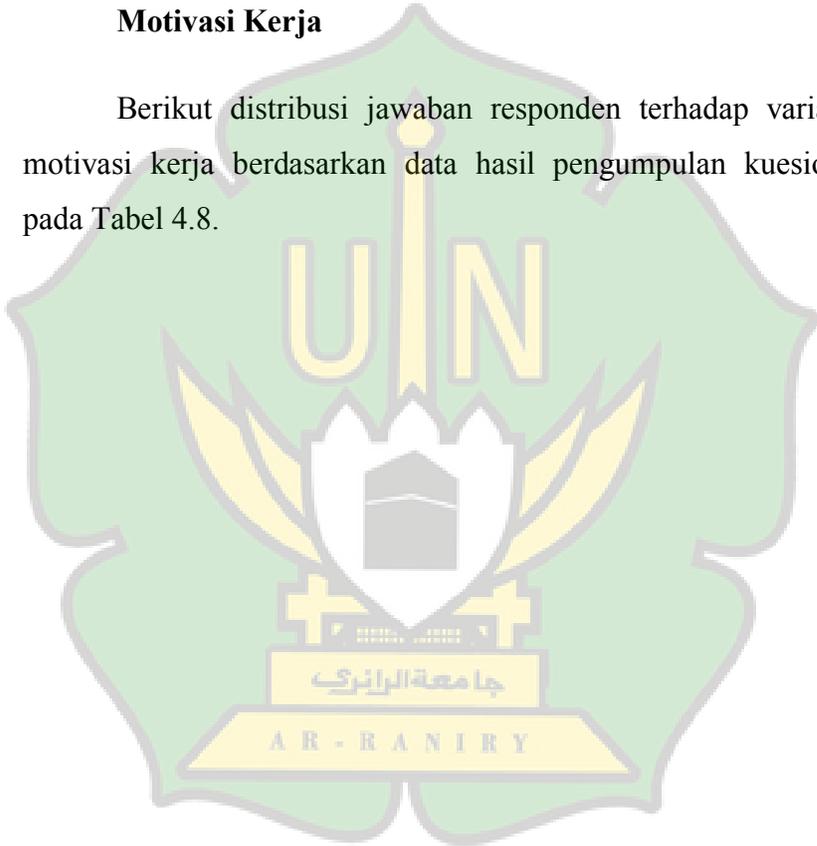
Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menjelaskan bahwa jawaban terbanyak terdapat pada pernyataan nomor 1 yang mana BPJS Ketenagakerjaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh seorang karyawan dengan nilai 4.07. Sedangkan jawaban terendah terletak pada pernyataan nomor 3 yang mana atasan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dengan nilai 3.60. Hasil ini

menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel penghargaan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh diterima dan positif.

4.3.4 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner pada Tabel 4.8.



Tabel 4.8
Jawaban responden
Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel
Motivasi Kerja

| No. | Pernyataan | Penilaian Responden | | | | | Rata-rata |
|-----------------------|--|---------------------|----|----|----|-----|-----------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat memotivasi kerja karyawan. | 4 | 25 | 0 | 1 | 0 | 4.07 |
| 2 | Atasan menghargai pengalaman kerja yang saya miliki sehingga saya termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. | 4 | 25 | 1 | 0 | 0 | 4.10 |
| 3 | Hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja dapat memotivasi saya bekerja secara efisien. | 5 | 24 | 1 | 0 | 0 | 4.13 |
| 4 | Penghargaan yang diberikan oleh atasan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya. | 6 | 20 | 4 | 0 | 0 | 4.07 |
| 5 | Hubungan kerja yang baik, penghargaan yang diberikan dan pengalaman yang ada sangat memotivasi saya dalam bekerja. | 6 | 21 | 3 | 0 | 0 | 4.10 |
| Nilai rata-rata total | | | | | | | 4.09 |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menjelaskan bahwa jawaban terbanyak terdapat pada pernyataan nomor 2 dan 5 yang mana atasan menghargai pengalaman kerja yang karyawan miliki sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih giat

lagi dan juga hubungan kerja yang baik, penghargaan yang diberikan dan pengalaman yang ada sangat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan nilai 4.10. Sedangkan jawaban terendah terletak pada pernyataan nomor 1 dan 4 yang mana penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat memotivasi kerja karyawan dan penghargaan yang diberikan oleh atasan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya dengan nilai 3.07. Hasil ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh diterima dan positif.

4.4 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan sampel 30 responden yang di ambil dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh dengan taraf signifikan adalah 5 %. Dengan menggunakan rumus $df = N - 2$ maka $df = 30 - 2 = 28$. Dari nilai $df = 28$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0.3610. Validitas pertanyaan diketahui dengan mengkorelasikan skor nilai pertanyaan dengan total skor keseluruhan menggunakan *uji pearson correlation*. Bukti pertanyaan dikatakan valid apabila r_{hitung} sama dengan atau lebih dari r_{tabel} pada taraf signifikan 5% atau 0.3610. sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak diikut sertakan dalam komponen pertanyaan pada kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil pengujian validitas data dengan menggunakan program SPSS terhadap 30 responden, maka diperoleh hasil seperti Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nomor Item | Corrected Item-Total Correlation | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------------------------------|------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
| Hubungan Kerja (X ₁) | HK1 | 0.799 | 0.3610 | Data Valid |
| | HK2 | 0.757 | 0.3610 | Data Valid |
| | HK3 | 0.751 | 0.3610 | Data Valid |
| | HK4 | 0.744 | 0.3610 | Data Valid |
| | HK5 | 0.555 | 0.3610 | Data Valid |
| Pengalaman Kerja (X ₂) | PK1 | 0.833 | 0.3610 | Data Valid |
| | PK2 | 0.886 | 0.3610 | Data Valid |
| | PK3 | 0.859 | 0.3610 | Data Valid |
| | PK4 | 0.829 | 0.3610 | Data Valid |
| | PK5 | 0.883 | 0.3610 | Data Valid |
| Penghargaan (X ₄) | P1 | 0.673 | 0.3610 | Data Valid |
| | p2 | 0.816 | 0.3610 | Data Valid |
| | P3 | 0.684 | 0.3610 | Data Valid |
| | P4 | 0.767 | 0.3610 | Data Valid |
| | P5 | 0.881 | 0.3610 | Data Valid |

Sumber: *Data primer diolah*, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan jika seluruh item pernyataan untuk variabel hubungan kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), dan penghargaan (X₃) adalah valid, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0.3610). Dengan demikian, semua variabel sudah layak digunakan ke tahap pengujian reliabilitas.

4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur dan apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Dalam melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode ini menggunakan batasan sebesar 0,60 untuk menentukan apakah suatu variabel dapat dikatakan

reliabel atau tidak reliabel. Dan apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, dan sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel. Berikut Tabel 4.10 merupakan hasil uji reliabilitas terhadap 30 responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------|------------------|------------------|------------|
| Y | Motivasi | 0,927 | Reliabel |
| X ₁ | Hubungan Kerja | 0,878 | Reliabel |
| X ₂ | Pengalaman Kerja | 0,947 | Reliabel |
| X ₃ | Penghargaan | 0,901 | Reliabel |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

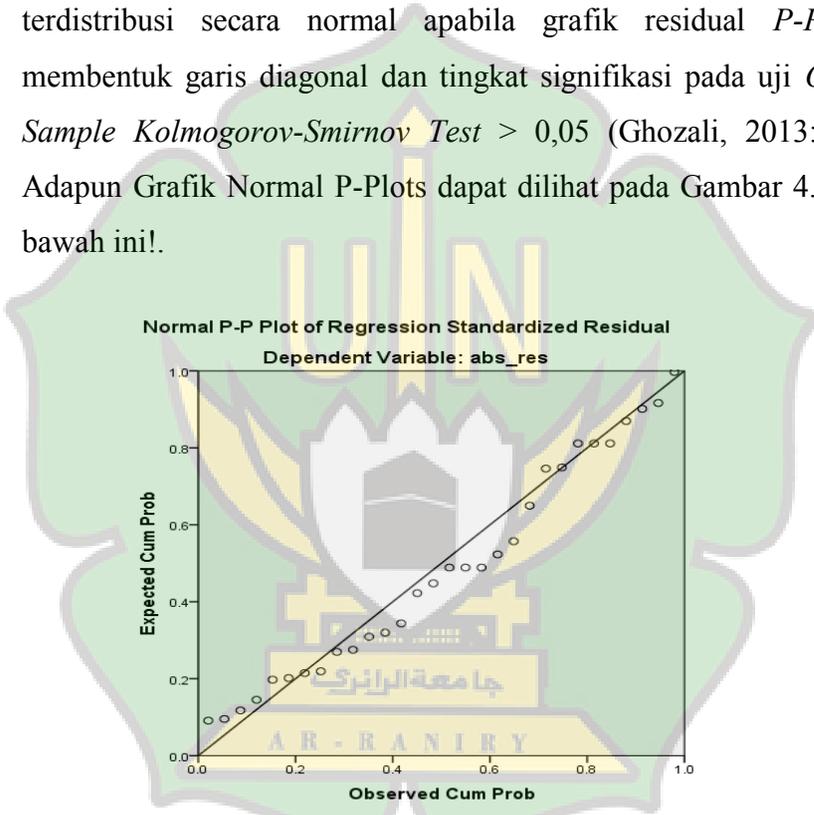
Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 4.10, menunjukkan bahwa pada setiap variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , maka hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel. Dengan mengacu pada pendapat di atas, maka semua pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal.

4.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan sebagai upaya untuk memperoleh dan melihat apakah model yang diteliti mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan tiga uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian ketiga asumsi klasik tersebut.

4.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan memperhatikan grafik *Normal P-Plots* pada Gambar 4.6 dan dengan melakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data setiap variabel sudah terdistribusi secara normal apabila grafik residual *P-Plots* membentuk garis diagonal dan tingkat signifikansi pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* $> 0,05$ (Ghozali, 2013:63). Adapun Grafik Normal P-Plots dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini!.



Sumber: Data primer diolah, 2019

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plots

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat diketahui jika data setiap variabel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Hal

ini terbukti dari grafik residual yang membentuk garis diagonal. Selanjutnya untuk Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada Tabel di bawah ini !.

Tabel 4.11
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0E-7 |
| | Std. Deviation | .25662582 |
| | Absolute | .124 |
| Most Extreme Differences | Positive | .090 |
| | Negative | -.124 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .680 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .744 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Data primer diolah*, 2019

Tabel 4.11 menunjukkan jika tingkat *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,744, artinya tingkat signifikansi yang dihasilkan > 0,05. Bisa disimpulkan jika data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas dengan mendeteksi nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* (nilai toleransi).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Hubungan Kerja | 0.485 | 2.063 |
| Pengalaman Kerja | 0.522 | 1.015 |
| Penghargaan | 0.441 | 2.267 |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami penyimpangan multikolinearitas karena nilai VIF variabel tersebut besarnya < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$ (Santoso, 2000:206).

4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini maka digunakan uji *glesjer* dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berikut uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .106 | .240 | | .442 | .662 | | |
| Hubungan kerja | .060 | .078 | .211 | .767 | .450 | .485 | 2.063 |
| Pengalaman Kerja | .022 | .057 | .100 | .377 | .709 | .522 | 1.915 |
| Penghargaan | -.061 | .057 | -.312 | -1.081 | .290 | .441 | 2.267 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel hubungan kerja (X_1) sebesar 0,450, pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,709 dan penghargaan (X_3) sebesar 0,290 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas atau data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal dan bebas dari penyimpangan multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa data yang digunakan sebagai variabel independen (hubungan kerja, pengalaman kerja, dan

penghargaan) memenuhi syarat untuk memprediksi variabel dependen (motivasi).

4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk untuk mengukur arah dan besar pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Pada regresi penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Dan terdapat pula variabel independen berupa hubungan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan penghargaan (X_3). Untuk lebih lengkapnya disajikan dalam tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.235 | .477 | | | 4.688 | .000 | |
| Hubungan kerja | -.233 | .155 | -.245 | | 1.499 | .146 | .485 |
| Pengalaman Kerja | .280 | .114 | .388 | | 2.460 | .021 | .522 |
| Penghargaan | .441 | .112 | .673 | | 3.921 | .001 | .441 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah*, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, maka model regresi dapat dianalisis berdasarkan koefisien-koefisiennya. Berikut ini adalah model persamaan regresi linearnya.

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e_i$$

$$Y = 2.235 - 0.233X_1 + 0.280X_2 + 0.441X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 2.235. Artinya memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel independen hubungan kerja (x_1) = -0,23, pengalaman kerja (x_2) = 0,28 dan penghargaan (x_3) = 0,44 pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
- b. Nilai koefisien regresi variabel hubungan kerja (x_1) = -0,23 atau -23%. Artinya, memiliki pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
- c. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (x_2) = 0,28 artinya, memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Jadi, jika kenaikan variabel pengalaman kerja (x_2) sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan sebesar 28% terhadap motivasi kerja karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi penghargaan (x_3) = 0,44 artinya, memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda

Aceh. Jadi, jika kenaikan variabel penghargaan (x_3) sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan sebesar 44% terhadap motivasi kerja karyawan.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .814 ^a | .662 | .624 | .2710 | 1.873 |

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengalaman Kerja, Hubungan kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah*, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat kita ketahui bahwa koefisien relasi (*R-Square*) sebesar 0,624, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa populasi pengaruh variabel hubungan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan penghargaan (X_3), memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh sebesar 0,624 atau 62,4 persen. Adapun sisanya 37,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

4.9 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk dapat mengetahui apakah adanya pengaruh signifikan parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji T terlihat pada Tabel 4.16 di bawah ini !.

Tabel 4.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.235 | .477 | | 4.688 | .000 |
| 1 Hubungan kerja | -.233 | .155 | -.245 | 1.499 | .146 |
| Pengalaman Kerja | .280 | .114 | .388 | 2.460 | .021 |
| Penghargaan | .441 | .112 | .673 | 3.921 | .001 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Dapat kita ketahui bahwa pada uji T apabila nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan apabila nilai signifikan lebih besar dari tingkat kesalahan (α) 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. T_{tabel} diperoleh dari $df = n - k$ maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan

taraf signifikan 2 sisi yaitu 0.025. Berdasarkan hal tersebut, maka pada Tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh hubungan Kerja (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} hubungan kerja sebesar -1,499 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan melihat pada t_{hitung} dan t_{tabel} , yang diperoleh dari $df = n-k$ maka $df = 30-2 = 28$ dengan taraf signifikan 2 sisi yaitu 0.025 dapat dilihat pada T_{tabel} maka perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan pada hasil $-1,499 < 2,048$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka variabel hubungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan pada taraf ($alpha$) 0,05 yaitu $0,146 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih besar dari tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} pengalaman kerja sebesar 2.460 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan melihat pada t_{hitung} dan t_{tabel} , yang diperoleh dari $df = n-k$ maka $df = 30-2 = 28$ dengan taraf signifikan 2 sisi yaitu 0.025 dapat dilihat pada T_{tabel} maka perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan pada hasil

$2.460 > 2,048$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan pada taraf (*alpha*) 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh penghargaan (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} penghargaan sebesar 3.921 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan melihat pada t_{hitung} dan t_{tabel} , yang diperoleh dari $df = n-k$ maka $df = 30-2 = 28$ dengan taraf signifikan 2 sisi yaitu 0.025 dapat dilihat pada T_{tabel} maka perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan pada hasil $2.460 > 2,048$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka variabel penghargaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan pada taraf (*alpha*) 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa penghargaan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4.10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan melihat pada F_{hitung} dan F_{tabel} . Dan jika signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan/standar *error* (*alpha*) 0,05 maka dapat diestimasi layak, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. F_{tabel} diperoleh dari $df_1 = k-1$ maka $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k$ maka $30-4 = 26$ (dimana k adalah jumlah variabel bebas maupun terikat dan n adalah jumlah sampel) dapat dilihat pada F_{tabel} . Adapun hasil Uji F sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 3.749 | 3 | 1.250 | 17.012 | .000 ^b |
| Residual | 1.910 | 26 | .073 | | |
| Total | 5.659 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengalaman Kerja, Hubungan kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara simultan (Uji F) yang dapat dipergunakan untuk memprediksi aspek-aspek variabel hubungan kerja (x_1), pengalaman kerja (x_2), dan penghargaan (x_3) terhadap motivasi

kerja karyawan (Y). Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} didapatkan hasil adalah F_{hitung} memiliki nilai sebesar 17.012 dan F_{tabel} memiliki nilai sebesar 2.98, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dari $df_1 = k-1$ maka $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k$ maka $30-4 = 26$ (dimana k adalah jumlah variabel bebas maupun terikat dan n adalah jumlah sampel) dapat dilihat pada F_{tabel} dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.012 > 2.98$) dan besarnya signifikan $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka artinya variabel independen (hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja karyawan).

4.11 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut :

4.11.1 Pengaruh Hubungan Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa hubungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar -1.449 dan lebih kecil dari t_{tabel} (2.048),

sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,146 > 0,05$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh sebesar $-0,233$ terhadap motivasi kerja karyawan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap hubungan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi hubungan kerja maka semakin rendah motivasi karyawan, sebaliknya semakin rendah hubungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Hal ini juga dikaitkan dengan motivasi kerja dalam Islam dimana hubungan kerja merupakan salah satu indikator motivasi kerja dalam islam. Akan tetapi hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan karena tidak tercapainya faktor-faktor yang telah ditentukan didalam motivasi kerja dalam islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari, Astuti & Nurtjahjono (2015) bahwa terdapat hubungan tidak signifikan antara konflik kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan konflik kerja maka akan menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila terjadi penurunan konflik kerja akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan.

4.11.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.460 dan lebih besar dari t_{tabel} (2.048), sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,021 < 0,05$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial. Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 0,280 terhadap motivasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi, apabila pengalaman kerja karyawan meningkat maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila pengalaman kerja menurun maka motivasi kerja akan menurun pula. Hal ini juga dikaitkan dengan motivasi kerja dalam Islam dimana pengalaman kerja merupakan salah satu indikator motivasi kerja dalam islam dikarenakan tercapainya faktor-faktor yang telah ditentukan didalam motivasi kerja dalam islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Handayani (2010) bahwa pengalaman kerja dengan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan.

4.11.3 Pengaruh Penghargaan Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa penghargaan memiliki t_{hitung} sebesar 3.921 dan lebih kecil dari t_{tabel} (2.048), sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,001 > 0,05$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa penghargaan memiliki pengaruh sebesar 0,441 terhadap motivasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan. Artinya penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi, apabila penghargaan karyawan meningkat maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila penghargaan menurun maka motivasi kerja akan menurun pula. Hal ini juga dikaitkan dengan motivasi kerja dalam Islam dimana penghargaan merupakan salah satu indikator motivasi kerja dalam islam dikarenakan tercapainya faktor-faktor yang telah ditentukan didalam motivasi kerja dalam islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Sarinadi (2014) bahwa penghargaan berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja

penyuluh perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.

4.11.4 Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Penghargaan Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memiliki hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $17.012 > 2,98$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (keseluruhan) variabel hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh widyanti (2010), yang memperoleh hasil bahwa secara simultan variabel hubungan kerja, pengalaman kerja serta motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam, maka terdapat 2 dimensi variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan satu dimensi variabel yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel hubungan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
2. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.
3. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel penghargaan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau secara bersama-sama yang diperoleh bahwa hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

Meskipun dalam penyusunan penelitian ini sudah dilakukan dengan sebaik mungkin namun pastinya masih terdapat banyak kekurangan. Maka berdasarkan penguraian penelitian di atas, penulis akan memberikan saran dalam penelitian ini, adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi perusahaan dapat meningkatkan lagi motivasi kerja karyawannya agar karyawan terus semangat dalam bekerja dan akan terus memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk melaksanakan penelitian yang akan datang. Adapun penambahan dan pengujian variabel-variabel lainnya dapat dilakukan pada penelitian yang akan datang karena masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah vol. 2, No.7*, 1-11.
- Bahri. (2018). Kewirausahaan Islam: Penerapan Konsep Berwirausaha dan Bertransaksi Syariah dengan Metode Dimensi Vertikal (Hablumminallah) dan Dimensi Horizontal (Hablumminannas). *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis, Vol. 1. No. 2* , 67-87.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2014, Januari 01). *BPJS Ketenagakerjaan*. Dipetik Desember 16, 2019, dari www.bpjsketenagakerjaan.go.id:
<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustisyah, R. (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Sumatera Utara: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Handayani, L. (2010). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Trubus Prima di Gemolong*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haslinda. (2016). *Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Islamiyah, D. I. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jamaah Haji dalam Pengambilan Keputusan Bergabung di KBIH Multazam Surabaya*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Ismail, N., & Zainuddin. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Pekerjaan Sosial Vol.1, No.3*, 166-182.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lusiana, N., Andriani, R., & Megasari, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kebidanan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Manulang. (1981). *Management Personalia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Maudoma, R. N. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 18-47.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang, Vol 6, No 1*, 1-8.
- Mohammad, F. Z., & Ramadin, T. y. (2015). Nur Madani Youth Islamic Center. *Jurnal Tingkat Sarjana Bidang Senirupa dan Desain*, 1-10.
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Pamungkas, A. D., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 43, No1*, 96-103.
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 Tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh.
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.15/1957 Tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh.
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.5/1964 Tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS).
- Peraturan Pemerintah (PP) No.33 Tahun1977 Tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

- Peraturan Pemerintah (PP) No.34/1977 Tentang Pembentukan Wada Penyelenggaraan ASTEK.
- Pikiran Rakyat. (2018, Maret 28). *BPJS Ketenagakerjaan Terapkan "Reward and Punishment" Secara Ketat*. Dipetik Desember 2019, 16, dari www.pikiran-rakyat.com: <http://www.pikiran-rakyat.com/>
- Pradhanawati, A., & Puspita, A. M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1-7.
- Pramadhika, A. (2011). Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal UNDIP*, 1-29.
- Prasetya, A., Cendhikia, D. B., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 35, No 2*, 136-145.
- Ratnaningsih, N. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sangadji. (2013). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saputra, D., Nurlina, & Lenny, H. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Li Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 8, No 1*, 1-14.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudjana. (2004). *Tuntunan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Supranto. (2000). *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triyanto, A. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta Vol 12, No 1*, 1-15.
- Undang-Undang (UU) No.33/1947 jo UU No.2/1951 Tentang Kecelakaan Kerja.
- Undang-Undang (UU) No.14/1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja.
- Undang-Undang (UU) No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
- Undang-Undang (UU) Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 Tentang Perubahan Pasal 34 Ayat 2.
- Undang-Undang (UU) No 24 Tahun 2011 Tentang Badang Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- Widyanti, L. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Jurnal Wacana Vol 13, No 2*, 214-226.
- Wijaya, M. A. (Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja pada PT. Telkom di Kota Makassar). 2017. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Ilmiah Ilmu*

Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial Vol 12, No 1, 8-14.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BANDA ACEH DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr/i BPJS Ketenagakerjaan
di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun tugas skripsi dengan judul "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam**)", maka penulis memohon dengan segala kerendahan hati dan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Penelitian ini bersifat akademis, sehingga kerahasiaannya akan terjaga.

Penulis berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban atas pertanyaan dengan leluasa sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui dan diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka. Peran serta Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pernyataan pada kuesioner ini, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Putri Santika
(150602004)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pertanyaan dibawah ini:

Nama :

Alamat :

Berilah tanda (√) didepan jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Umur

17-29 th

30-40 th

> 40

> 50 th

3. Pendidikan Terakhir

- SD/MI SMP/MTS SMA/SMK
 S1/S2

4. Lama Bekerja

- > 5 Tahun 5 Tahun < 5 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda (√) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih sesuai keadaan yang sebenarnya, dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju**
S = Setuju
CS = Cukup Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Hubungan Kerja

| No | Daftar Pertanyaan Variabel Hubungan Kerja | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja. | | | | | |
| 2 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan. | | | | | |
| 3 | Saya dan sesama rekan kerja memiliki kepribadian saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. | | | | | |
| 4 | Saya dan sesama rekan kerja memiliki komunikasi yang baik. | | | | | |
| 5 | Saya dan sesama rekan kerja memiliki sikap yang saling mengingatkan. | | | | | |

B. Variabel Pengalaman Kerja

| No | Daftar Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Pengalaman yang saya miliki dapat membantu pekerjaan saya sehingga saya dapat bekerja secara efisien. | | | | | |
| 2 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya meminimalisir kesalahan-kesalahan saya. | | | | | |
| 3 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. | | | | | |
| 4 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya lebih percaya diri dalam melakukan suatu tugas. | | | | | |
| 5 | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya lebih disiplin terhadap suatu pekerjaan. | | | | | |

C. Variabel Penghargaan

| No | Daftar Pertanyaan Variabel Penghargaan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh seorang karyawan. | | | | | |
| 2 | Atasan memberikan pujian terhadap karyawan yang bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan. | | | | | |
| 3 | Atasan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. | | | | | |
| 4 | Atasan memberikan hadiah terhadap karyawan yang giat bekerja. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Atasan selalu memberikan kompensasi yang memuaskan terhadap karyawan. | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

D. Variabel Motivasi

| No | Daftar Pertanyaan Variabel Motivasi | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat memotivasi kerja karyawan. | | | | | |
| 2 | Atasan menghargai pengalaman kerja yang saya miliki sehingga saya termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. | | | | | |
| 3 | Hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja dapat memotivasi saya bekerja secara efisien. | | | | | |
| 4 | Penghargaan yang diberikan oleh atasan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya. | | | | | |
| 5 | Hubungan kerja yang baik, penghargaan yang diberikan dan pengalaman yang ada sangat memotivasi saya dalam bekerja. | | | | | |

**LAMPIRAN 3. FREKUENSI TEBEL KARAKTERISTIK
RESPONDEN**

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 16 | 53.3 | 53.3 | 53.3 |
| Valid 2 | 14 | 46.7 | 46.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 19 | 63.3 | 63.3 | 63.3 |
| 2 | 9 | 30.0 | 30.0 | 93.3 |
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 96.7 |
| 4 | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| Valid 4 | 29 | 96.7 | 96.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 13 | 43.3 | 43.3 | 43.3 |
| Valid 3 | 17 | 56.7 | 56.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

**LAMPIRAN 4. FREKUENSI TABEL PERSEPSI
RESPONDEN**

hk1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4 | 15 | 50.0 | 50.0 | 53.3 |
| 5 | 14 | 46.7 | 46.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

hk2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 4 | 14 | 46.7 | 46.7 | 53.3 |
| 5 | 14 | 46.7 | 46.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

hk3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 76.7 |
| 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

hk4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

hk5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

pk1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 16 | 53.3 | 53.3 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

pk2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 4 | 15 | 50.0 | 50.0 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

pk3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 16 | 53.3 | 53.3 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

pk4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 15 | 50.0 | 50.0 | 66.7 |
| 5 | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

pk5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 73.3 |
| 5 | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

p1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 4 | 16 | 53.3 | 53.3 | 73.3 |
| 5 | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

p2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| 4 | 14 | 46.7 | 46.7 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

p3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| 3 | 10 | 33.3 | 33.3 | 46.7 |
| Valid 4 | 10 | 33.3 | 33.3 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

p4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3 | 10 | 33.3 | 33.3 | 36.7 |
| Valid 4 | 13 | 43.3 | 43.3 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

p5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3 | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Valid 4 | 13 | 43.3 | 43.3 | 76.7 |
| 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

mk1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| Valid 4 | 25 | 83.3 | 83.3 | 86.7 |
| 5 | 4 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

mk2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4 | 25 | 83.3 | 83.3 | 86.7 |
| 5 | 4 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

mk3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4 | 24 | 80.0 | 80.0 | 83.3 |
| 5 | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

mk4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

mk5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 5. STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|-------|----------------|----|
| abs_res | .2162 | .13227 | 30 |
| Hubungan kerja | 4.267 | .4649 | 30 |
| Pengalaman Kerja | 4.140 | .6129 | 30 |
| Penghargaan | 3.847 | .6740 | 30 |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| hk1 | 30 | 3 | 5 | 4.43 | .568 |
| hk2 | 30 | 3 | 5 | 4.40 | .621 |
| hk3 | 30 | 3 | 5 | 4.13 | .571 |
| hk4 | 30 | 3 | 5 | 4.27 | .521 |
| hk5 | 30 | 3 | 5 | 4.10 | .548 |
| Hubungan kerja | 30 | 3.0 | 5.0 | 4.267 | .4649 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| pk1 | 30 | 3 | 5 | 4.13 | .681 |
| pk2 | 30 | 3 | 5 | 4.10 | .712 |
| pk3 | 30 | 3 | 5 | 4.13 | .681 |
| pk4 | 30 | 3 | 5 | 4.17 | .699 |
| pk5 | 30 | 3 | 5 | 4.17 | .592 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| p1 | 30 | 3 | 5 | 4.07 | .691 |
| p2 | 30 | 3 | 5 | 3.87 | .730 |
| p3 | 30 | 2 | 5 | 3.60 | .968 |
| p4 | 30 | 2 | 5 | 3.80 | .805 |
| p5 | 30 | 3 | 5 | 3.90 | .759 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| mk1 | 30 | 2 | 5 | 4.07 | .521 |
| mk2 | 30 | 3 | 5 | 4.10 | .403 |
| mk3 | 30 | 3 | 5 | 4.13 | .434 |
| mk4 | 30 | 3 | 5 | 4.07 | .583 |
| mk5 | 30 | 3 | 5 | 4.10 | .548 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

جامعة الرانري

AR - RANIRY

LAMPIRAN 6. HASIL UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| hk1 | 16.90 | 3.403 | .799 | .830 |
| hk2 | 16.93 | 3.306 | .757 | .841 |
| hk3 | 17.20 | 3.476 | .751 | .842 |
| hk4 | 17.07 | 3.651 | .744 | .846 |
| hk5 | 17.23 | 3.978 | .515 | .895 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| pk1 | 16.57 | 6.116 | .833 | .939 |
| pk2 | 16.60 | 5.834 | .886 | .929 |
| pk3 | 16.57 | 6.047 | .859 | .934 |
| pk4 | 16.53 | 6.051 | .829 | .940 |
| pk5 | 16.53 | 6.395 | .883 | .932 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| p1 | 15.17 | 8.213 | .673 | .896 |
| p2 | 15.37 | 7.551 | .816 | .867 |
| p3 | 15.63 | 6.930 | .684 | .903 |
| p4 | 15.43 | 7.357 | .767 | .876 |
| p5 | 15.33 | 7.195 | .881 | .852 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| p1 | 15.17 | 8.213 | .673 | .896 |
| p2 | 15.37 | 7.551 | .816 | .867 |
| p3 | 15.63 | 6.930 | .684 | .903 |
| p4 | 15.43 | 7.357 | .767 | .876 |
| p5 | 15.33 | 7.195 | .881 | .852 |



LAMPIRAN 7. HASIL UJI RELIABILITAS**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .878 | 5 |

Reliability Statistics

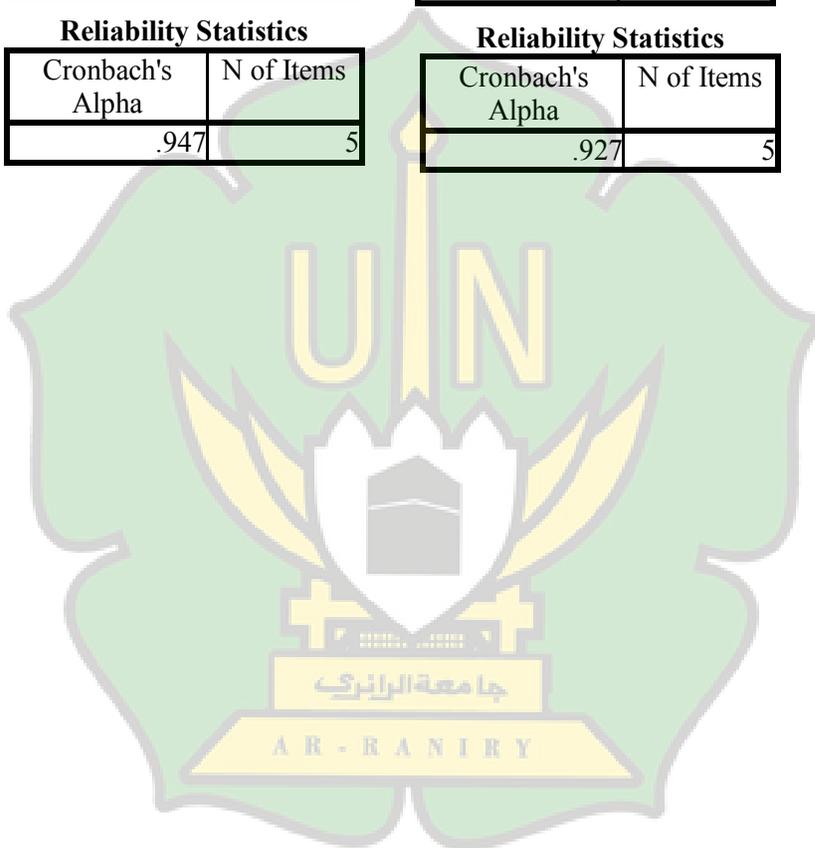
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .901 | 5 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .947 | 5 |

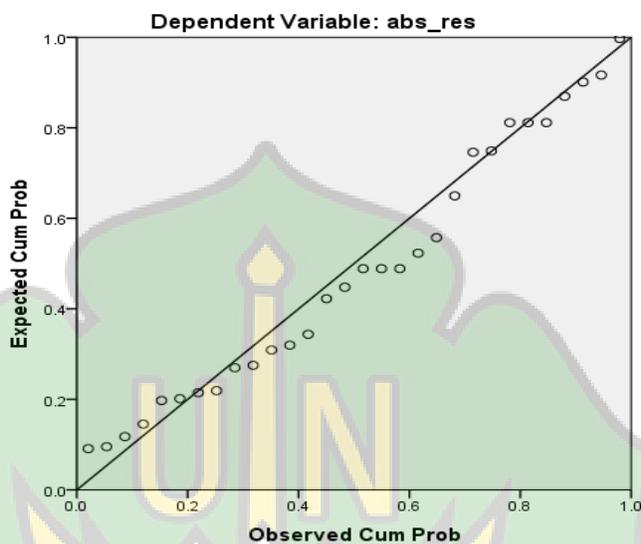
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .927 | 5 |



LAMPIRAN 8. UJI NORMALITAS P-PLOTS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

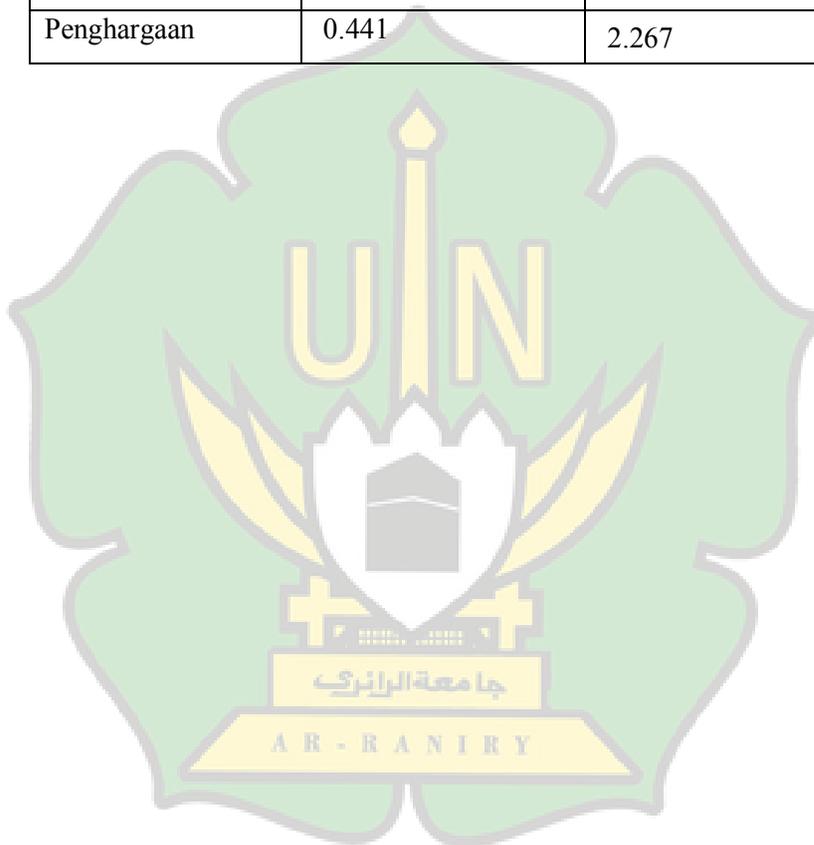
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | .25662582 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.124 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .680 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .744 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 9. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Hubungan Kerja | 0.485 | 2.063 |
| Pengalaman Kerja | 0.522 | 1.015 |
| Penghargaan | 0.441 | 2.267 |

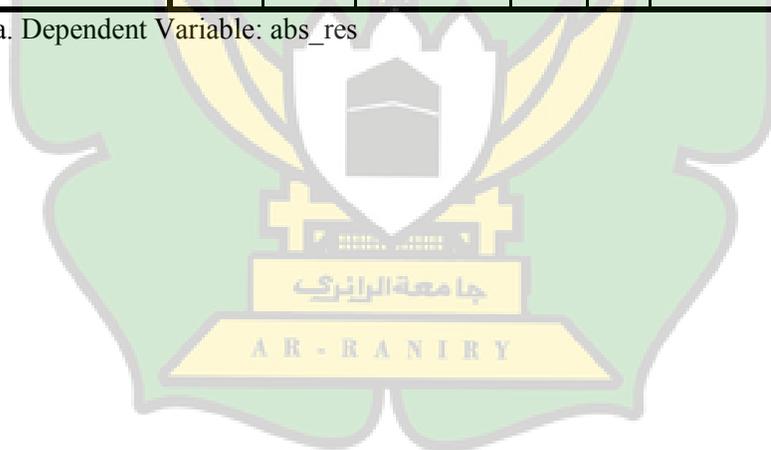


LAMPIRAN 10. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .106 | .240 | | .442 | .662 | | |
| Hubungan kerja | .060 | .078 | .211 | .767 | .450 | .485 | 2.063 |
| 1 Pengalaman Kerja | .022 | .057 | .100 | .377 | .709 | .522 | 1.915 |
| Penghargaan | -.061 | .057 | -.312 | -1.081 | .290 | .441 | 2.267 |

a. Dependent Variable: abs_res



LAMPIRAN 11. HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.235 | .477 | | 4.688 | .000 | | |
| Hubungan kerja | -.233 | .155 | -.245 | -1.499 | .146 | .485 | 2.063 |
| Pengalaman Kerja | .280 | .114 | .388 | 2.460 | .021 | .522 | 1.915 |
| Penghargaan | .441 | .112 | .673 | 3.921 | .001 | .441 | 2.267 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .814 ^a | .662 | .624 | .2710 | 1.873 |

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengalaman Kerja, Hubungan kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

LAMPIRAN 12. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3.749 | 3 | 1.250 | 17.012 | .000 ^b |
| Residual | 1.910 | 26 | .073 | | |
| Total | 5.659 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengalaman Kerja, Hubungan kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.235 | .477 | | 4.688 | .000 |
| Hubungan kerja | -.233 | .155 | -.245 | -1.499 | .146 |
| Pengalaman Kerja | .280 | .114 | .388 | 2.460 | .021 |
| Penghargaan | .441 | .112 | .673 | 3.921 | .001 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

LAMPIRAN 13. TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |

LAMPIRAN 14. TABEL DISTRIBUSI F

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |

AR-RANIRY

LAMPIRAN 15. TABEL DISTRIBUSI T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69720 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |