

BAB 6

KESIMPULAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian telah menjawab 3 tujuan yang telah ditentukan. Tiga hal tersebut adalah:

- a. Hasil dari analisis hubungan antara masing-masing faktor motivator dan faktor hygiene dengan motivasi kerja karyawan di Borobudur Silver pada penelitian ini adalah.
 - i. Faktor motivator (prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, serta pertumbuhan dan tanggung jawab) memiliki hubungan yang sedang positif hingga kuat positif.
 - a) Hubungan yang positif kuat dimiliki oleh hubungan prestasi, pekerjaan itu sendiri, pengakuan dengan motivasi menghasilkan hubungan positif kuat,
 - b) Hubungan positif moderat / sedang dimiliki oleh kemajuan dengan motivasi
 - c) Hubungan positif sangat kuat dimiliki oleh pertumbuhan dan tanggung jawab dengan motivasi.
 - ii. Untuk faktor *hygiene* (kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan, hubungan dengan atasan, keuangan dan kondisi kerja) memiliki hubungan kuat positif hingga sangat kuat positif.
 - a) Hubungan positif sangat kuat dimiliki oleh kebijakan dan administrasi perusahaan, keamanan, keuangan, kondisi kerja dengan motivasi
 - b) Hubungan positif kuat dimiliki oleh hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan dengan motivasi

Hubungan antara faktor motivator dan *hygiene* dengan motivasi yang rata-rata menghasilkan kuat positif ini mengartikan bahwa semua faktor ini memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, apabila faktor *hygiene* dan motivator ini ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

- b. Faktor yang secara dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan Borobudur Silver yakni keuangan dan keamanan.
- c. Usulan yang diberikan pada penelitian ini terbagi atas dua yakni perbaikan faktor dominan yang mempengaruhi motivasi (keamanan, dan keuangan) dan perbaikan faktor lainnya.

i. Usulan perbaikan faktor dominan keamanan:

Untuk Pengrajin Perak/Produksi:

- a) Pembersihan kaca mesin pembentukan cincin, dengan melakukan piket operator terjadwal,
- b) Penambahan kaca pembesar fleksibel (dikarenakan ukiran perak yang rumit dan kecil),

Untuk Keseluruhan Karyawan:

- c) Pembuatan tabungan bonus (tabungan ini akan digunakan untuk menabung bonus prestasi yang dilakukan oleh karyawan, dimana tabungan bonus ini hanya dapat diambil saat karyawan masuk masa pensiun),
- d) Perusahaan melakukan survei atas kenaikan harga kebutuhan karyawan sebagai dasar tambahan pertimbangan kenaikan gaji karyawan
- e) Perusahaan menetapkan kriteria tetap setiap berapa tahun karyawan akan mendapatkan kenaikan gaji.

Untuk Sales dan Resto:

Perusahaan hanya perlu mempertahankan area sales dan resto seperti pada kondisi sekarang.

ii. Usulan perbaikan faktor dominan keuangan:

Perlu diadakannya evaluasi khusus mengenai keuangan (dimana pada evaluasi ini perusahaan menjabarkan rincian keuangan gaji/prestasi/pemotongan bagi karyawannya).

iii. Usulan perbaikan faktor lainnya yang harus diperbaiki:

- a) Perlu adanya kriteria prestasi yang paten ditentukan oleh perusahaan dan kriteria tersebut di tempel di salah satu sudut perusahaan,
- b) Diadakannya *employee of the month* yang dipilih oleh owner dan manajer setiap bulannya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
- c) Diadakannya *gathering* atau jalan-jalan bersama karyawan yang dijadwalkan 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali.

6.2. Saran

i. Bagi perusahaan

- a. Pemilik dapat menggunakan usulan ini sebagai bentuk referensi perbaikan agar motivasi kerja karyawan Borobudur Silver meningkat

- b. Pemilik perlu mengevaluasi motivasi karyawan secara berkala. Hal ini dilakukan karena motivasi termasuk pada unsur individu yang mudah berubah.

ii. **Bagi penelitian selanjutnya**

- a. Perlu dilakukannya lagi evaluasi motivasi kerja karyawan, setelah perbaikan dilakukan oleh perusahaan, untuk melihat bagaimana motivasi kerja karyawan setelah dilakukan perbaikan
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan teori dua faktor herzberg yang merupakan teori berbasis kebutuhan (*need based theory*). Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian dilakukan dengan pendekatan teori yang berbasis proses (*process based theory*).

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia, Tbk.
- As'ari, N. P. (2014). *Proportion Reduction in Error (PRE)* dalam Mengukur Asosiasi Penggunaan Kontrasepsi Hormonal terhadap Kejadian Hipertensi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Atmadja, M. A. N. S. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT.Timur Jaya Prestasi.
- Ayuningtyas, A. (2014). Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam promosi jabatan di PT.Harapan Jaya Globalindo.
- Ayuria, D. (2002). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Dharma Samudera Fishing Industries Tbk, Tanjung Priok Jakarta Utara.
- Bestari, A. Z. A. (2000). Identifikasi Faktor-Faktor yang Membentuk Motivasi Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi Divisi Noodle, PT.Indofood Sukses Makmur Tbk, Cabang Jakarta-Ancol.
- Bluman, Allan G. (2008). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach a brief version 4th ed.* New York: McGraw-Hill
- Chen, C. K., & John Jr, H. (2004). *Using Ordinal Regression Model to Analyze Student Satisfaction Questionnaires. IR Applications*, Volume 1, May 26, 2004. *Association for Institutional Research*, 13.
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). *Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. European Journal of Business and Management*, 3(9), 1–8. Retrieved from <http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/642>
- Dwivedi, Yogesh Kumar. (2007). *Consumer Adoption and Usage of Broadband. Pennsylvania: Idea Group Inc.* hal 124
- Everitt, B. & Skrondal, A. (2010). *The Cambridge Dictionary of Statistic: 4th edition* Cambridge: Cambridge University Press
- Fletcher C. & R. Williams. (1996). *Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment. British Journal of Management* 7 (2), pp 169-179
- Gibson, J., Ivanevich, L., John, M. & Donnelly, J. H. (2000). *Organisations-Behaviour- Structure- Processes*. Ed.10. Boston. McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. & B. Fruchter. (1978). *Fundamental Statistics In Psychology And Education*, Tokyo: McGraw-HillKogakusha, Ltd.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.
- Goodman L A & Kruskal W H. (1954). *Measures of association for cross classification. J. Amer. Statist. Ass.* 49:732-64.

- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Habibi, B. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. ASKES REGIONAL VI Jawa Tengah DAN D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*.
- Hadari, Nawawi. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah, M. A., & Darmawansyah. (2012). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap 2012*, 1–11.
- Handoko, T. Hani.(1991). *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 7. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 9. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono, S. P. (2006). *Analisis Data*. Depok.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Huling, E. (2003). *Rough Notes. Journal of Applied Psychology*, Vol.2 No.1 pp. 17-24
- Hutabarat, L. (n.d.). *Pengaruh motivasi terhadap efektivitas organisasi pada universitas darma agung medan*.
- Iskandar, D., & Betanursanti, I. (2013). *Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT.Unggulrejo Wasono di Purworejo DI PURWOREJO*, 94–100.
- Jae, Moon M. (2000). *Organizational Commitment Revisited in New Public Management. Public Performance & Management Review*. Vol. 24. No.2
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Larson, Ron & Betsy Farber. (2012). *Elementary Statistics: Picturing the World*. Ed. 5. Boston: Pearson Prentice Hall.
- Pratama, G. R. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Polisi*.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Riduwan, & Akdon. (2013). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Cetakan Ke Lima. Alfabeta: Bandung
- Sarinadi, N. N. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Silalahi, MA., Dr. Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Ed.3. Refika Aditama: Bandung
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Ed.8. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyan, Ambar Teguh & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Soenaryo, I dan Tjakraatmadja, J. H. (2005). Psikologi Industri. Departemen Teknik Industri. Penerbit ITB: Bandung.
- Tampubolon, B. H. P. (2013). Penghargaan dan Sanksi (Studi pada karyawan pelaksana PT . Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang).
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money*. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.
- Yamin, Sofyan & Kurniawan, Heri. (2014). SPSS Complete: Teknik Analisis Terlengkap dengan Software SPSS. Jakarta: Salemba Infotek
- Yusoff, W. F. W., Tan, S. K., & Idris, M. T. M. (2013). *Herzberg's two-factor theory on work motivation: Does it works for todays environment?* *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18–22.
- Yusuf, M. A. N. (2003). Analisis Data Multivariat: Konsep Dan Aplikasi Regresi Linear Ganda.
- Weiner, I. B. (2003). *Handbook of Psychology*. (I. B. Weiner, Ed.) *PhD Proposal* (Vol. 1). <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN ANALISIS FAKTOR DOMINAN
YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN BOROBUDUR
SILVER - Tahap Pertama**

Kepada

Yth. Karyawan Borobudur Silver

Bapak/Ibu yang saya hormati, ditengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian saya yang berjudul “Analisis faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Borobudur Silver”

Jawaban yang Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian dari pimpinan. Adapun masalah identitas hanya untuk mempermudah dalam pengolahan data. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban dalam kuesioner ini.

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan yang Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Shendy Devika

Program Studi Teknik Industri

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

I. Identitas Karyawan

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan pribadi. Istilah salah satu jawaban dengan cara lingkari pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Nama :

Bagian :

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan karena jawaban tersebut sesuai dengan pendapat anda sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Adapun pilihan jawban adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Netral (N)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini	√				

Jawaban di atas (pada huruf SS), berarti bahwa anda Sangat Setuju dengan pernyataan Nomor 1.

Mohon anda teliti kembali dalam mengisi kuesioner ini sehingga tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

**Kuesioner Faktor Dominan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di
Borobudur Silver – Faktor Motivator**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
FAKTOR MOTIVATOR						
I. Prestasi						
1	Saya bangga bekerja di Borobudur Silver karena prestasi saya diakui					
2	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena itu memberikan saya perasaan keberhasilan					
3	Saya merasa saya sudah memberikan peran terhadap Borobudur Silver dengan cara yang positif					
II. Kemajuan						
4	Saya akan lebih mementingkan kemajuan karir dibandingkan dengan insentif uang					
5	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk belajar ketrampilan baru untuk kemajuan karir di masa depan					
III. Pekerjaan itu sendiri						
6	Pekerjaan saya menyenangkan					
7	Pekerjaan saya bervariasi					
8	Saya cukup diberi keleluasan untuk melakukan pekerjaan saya					
9	Pekerjaan saya menarik dan menantang					
IV. Pengakuan						
10	Saya merasa dihargai saat saya menyelesaikan tugas saya					
11	Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan					
12	Saya menerima pengakuan yang layak saat saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

V. Pertumbuhan dan Tanggung Jawab						
13	Saya bangga bekerja di Borobudur Silver karena saya dapat berkembang					
14	Dengan bekerja di Borobudur Silver, saya menerima pelatihan yang mengembangkan kemampuan saya					
15	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk meningkatkan pengalaman, ketrampilan dan kinerja saya					
16	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					

**Kuesioner Faktor Dominan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di
Borobudur Silver – Faktor Hygiene**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
FAKTOR HYGIENE						
VI. Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan						
17	Kebijakan perusahaan sangat berpihak pada karyawannya					
18	Sistem administrasi di Borobudur Silver sangat fleksibel bagi karyawan					
19	Misi perusahaan dimengerti oleh seluruh karyawan					
VII. Hubungan dengan rekan kerja						
20	Sangat mudah untuk berteman/bergaul dengan rekan kerja saya					
21	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah					
22	Rekan kerja saya sangat penting bagi saya					
VIII. Keamanan kerja						
23	Tempat kerja saya aman					
24	Pekerjaan yang saya lakukan dapat menjamin kehidupan saya					
25	Tempat kerja saya berlokasi di daerah dimana saya merasa nyaman					
IX. Hubungan dengan atasan						
26	Atasan saya mendukung karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat					
27	Atasan berhubungan baik dan menghormati karyawannya					
28	Atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya					
29	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat atau saran yang diberikan oleh bawahannya					

X. Keuangan						
30	Saya dituntut untuk bekerja keras sesuai gaji yang saya dapatkan					
31	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil					
32	Saya puas dengan gaji saya					
33	Gaji yang saya terima lebih dari gaji di tempat lain untuk pekerjaan yang sama					
XI. Kondisi Kerja						
34	Tempat kerja saya nyaman dan menyenangkan					
35	Dibandingkan pekerjaan yang sama di tempat lain, kondisi tempat kerja saya lebih memuaskan					
36	Saya puas dengan lingkungan tempat bekerja					

**LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN ANALISIS FAKTOR DOMINAN
YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN BOROBUDUR
SILVER – Tahap Kedua**

Kepada

Yth. Karyawan Borobudur Silver

Bapak/Ibu yang saya hormati, ditengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian saya yang berjudul “Analisis faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Borobudur Silver”

Jawaban yang Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian dari pimpinan. Adapun masalah identitas hanya untuk mempermudah dalam pengolahan data. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban dalam kuesioner ini.

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan yang Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Shendy Devika

Program Studi Teknik Industri

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

I. Identitas Karyawan

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan pribadi. Istilah salah satu jawaban dengan cara lingkari pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Nama :

Bagian :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan karena jawaban tersebut sesuai dengan pendapat anda sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Adapun pilihan jawban adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Normal (N)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini	√				

Jawaban di atas (pada huruf SS), berarti bahwa anda Sangat Setuju dengan pernyataan Nomor 1.

Mohon anda teliti kembali dalam mengisi kuesioner ini sehingga tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

**Kuesioner Faktor Dominan yang mempengaruhi motivasi kerja
karyawan di Borobudur Silver – SKALA MOTIVASI**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
MOTIVASI KARYAWAN						
Attention Area of focus (Perhatian)	1	Saya bekerja keras untuk mencapai target perusahaan				
	2	Saya memiliki kemauan bekerja sama dengan menyelesaikan pekerjaan				
	3	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan				
	4	Saya mengerti bagaimana menghadapi permasalahan di pekerjaan				
Effort How hard we try (usaha)	5	Saya secara aktif berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan saya				
	6	Saya bersedia menggantikan tugas teman bila ada keperluan mendesak				
	7	Saya berinisiatif untuk memperbaiki kesalahan				
	8	Saya berusaha secara aktif memberikan usul, saran dan ide				
	9	Saya berusaha menjadi teladan bagi rekan				
Persistence How long we try? (ketekunan)	10	Saya akan tetap setia pada perusahaan				
	11	Saya bersedia kerja lembur untuk mencapai deadline				
	12	Jam kerja di perusahaan sangat fleksibel				

No		Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Task Strategies The way we do it (Strategi pekerjaan)	13	Saya membantu rekan kerja bila menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
	14	Saya selalu bersemangat menjalani pekerjaan saya					
	15	Saya datang kerja tepat waktu					
	16	Saya tidak pernah membolos kerja dengan alasan yang tidak jelas					

LAMPIRAN 3. HASIL KUESIONER VARIABEL FAKTOR

RESPONDEN	SKOR SETIAP PERTANYAAN																																		
	PRESTASI			KEMAJUAN		WORKITSELF				PENGAKUAN			PERTUMBUHAN				POLICY			HUB.REK.KERJA			KEAMANAN			HUB.ATASAN				KEUANGAN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3			
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3			
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3		
7	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4			
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
10	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
11	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3			
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
13	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3			
14	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3			
15	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3			
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4			
18	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3			
19	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4			
20	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3			
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3			
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			

RESPONDEN	SKOR SETIAP PERTANYAAN																																	
	PRESTASI			KEMAJUAN		WORKITSELF				PENGAKUAN				PERTUMBUHAN				POLICY			HUB.REK.KERJA			KEAMANAN			HUB.ATASAN				KEUANGAN			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4		
24	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
25	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3		
26	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3		
27	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
30	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3		
31	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3		

LAMPIRAN 4. HASIL KUESIONER VARIABEL MOTIVASI

RESPONDEN	SKOR SETIAP PERTANYAAN															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	51
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	69
11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	52
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	69
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	51
16	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	58
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
24	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	52
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	52

LAMPIRAN 5. HASIL VALIDITAS 1 UNTUK VARIABEL FAKTOR

No	Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	SKOR VALIDITAS
MOTIVATOR		
PRESTASI		
1	Saya bangga bekerja di Borobudur Silver karena prestasi saya diakui	0,478
2	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena itu memberikan saya perasaan keberhasilan	0,586
3	Saya merasa saya sudah memberikan peran terhadap Borobudur Silver dengan cara yang positif *	0,299
KEMAJUAN		
4	Saya akan lebih mementingkan kemajuan karir dibandingkan dengan insentif uang	0,680
5	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk belajar ketrampilan baru untuk kemajuan karir di masa depan *	0,283
PEKERJAAN ITU SENDIRI		
6	Pekerjaan saya menyenangkan	0,543
7	Pekerjaan saya bervariasi	0,386
8	Saya cukup diberi keleluasan untuk melakukan pekerjaan saya	0,291
9	Pekerjaan saya menarik dan menantang	0,480
PENGAKUAN		
10	Saya merasa dihargai saat saya menyelesaikan tugas saya *	0,317
11	Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan	0,380
12	Saya menerima pengakuan yang layak saat saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,786
PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB		
13	Saya bangga bekerja di Borobudur Silver karena saya dapat berkembang	0,458
14	Dengan bekerja di Borobudur Silver, saya menerima pelatihan yang mengembangkan kemampuan saya*	0,252
15	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk meningkatkan pengalaman, ketrampilan dan kinerja saya	0,423
16	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya *	0,167
HYGIENE		
KEBIJAKAN PERUSAHAAN DAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN		
17	Kebijakan perusahaan sangat berpihak pada karyawannya*	0,304
18	Sistem administrasi di Borobudur Silver sangat fleksibel bagi karyawan	0,442
19	Misi perusahaan dimengerti oleh seluruh karyawan	0,376
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA		
20	Sangat mudah untuk berteman/bergaul dengan rekan kerja saya	0,516
21	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah	0,465
22	Rekan kerja saya sangat penting bagi saya	0,532
KEAMANAN KERJA		
23	Tempat kerja saya aman*	0,120
24	Pekerjaan yang saya lakukan dapat menjamin kehidupan saya	0,474
25	Tempat kerja saya berlokasi di daerah dimana saya merasa nyaman*	0,269

N o	Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	SKOR VALIDITAS
HUBUNGAN DENGAN ATASAN		
26	Atasan saya mendukung karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat	0,585
27	Atasan berhubungan baik dan menghormati karyawannya	0,440
28	Atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya*	0,306
29	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat atau saran yang diberikan oleh bawahannya	0,371
KEUANGAN		
30	Saya dituntut untuk bekerja keras sesuai gaji yang saya dapatkan	0,513
31	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil	0,491
32	Saya puas dengan gaji saya	0,606
33	Gaji yang saya terima lebih dari gaji di tempat lain untuk pekerjaan yang sama	0,457
KONDISI KERJA		
34	Tempat kerja saya nyaman dan menyenangkan	0,507
35	Dibandingkan pekerjaan yang sama di tempat lain, kondisi tempat kerja saya lebih memuaskan*	0,289
36	Saya puas dengan lingkungan tempat bekerja	0,473

Pernyataan (*): tidak valid

N (Nilai Responden) = 31

Nilai r tabel dengan N:31, dan tingkat ketelitian 5% : 0,355

LAMPIRAN 6. UJI VALIDITAS 2 UNTUK VARIABEL FAKTOR

No	Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	SKOR VALIDITAS
MOTIVATOR		
PRESTASI		
1	Saya bangga bekerja di Borobudur Silver karena prestasi saya diakui	0,478
2	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena itu memberikan saya perasaan keberhasilan	0,586
KEMAJUAN		
4	Saya akan lebih mementingkan kemajuan karir dibandingkan dengan insentif uang	0,680
PEKERJAAN ITU SENDIRI		
6	Pekerjaan saya menyenangkan	0,543
7	Pekerjaan saya bervariasi	0,386
9	Pekerjaan saya menarik dan menantang	0,480
PENGAKUAN		
11	Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan	0,380
12	Saya menerima pengakuan yang layak saat saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,786
PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB		
13	Saya bangga bekerja di Borobudur Silver karena saya dapat berkembang	0,486
15	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk meningkatkan pengalaman, ketrampilan dan kinerja saya	0,423
HYGIENE		
KEBIJAKAN PERUSAHAAN DAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN		
18	Sistem administrasi di Borobudur Silver sangat fleksibel bagi karyawan	0,442
19	Misi perusahaan dimengerti oleh seluruh karyawan	0,376
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA		
20	Sangat mudah untuk berteman/bergaul dengan rekan kerja saya	0,516
21	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah	0,465
22	Rekan kerja saya sangat penting bagi saya	0,532
KEAMANAN KERJA		
24	Pekerjaan yang saya lakukan dapat menjamin kehidupan saya	0,474
HUBUNGAN DENGAN ATASAN		
26	Atasan saya mendukung karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat	0,585
27	Atasan berhubungan baik dan menghormati karyawannya	0,440
29	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat atau saran yang diberikan oleh bawahannya	0,371
KEUANGAN		
30	Saya dituntut untuk bekerja keras sesuai gaji yang saya dapatkan	0,513
31	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil	0,491
32	Saya puas dengan gaji saya	0,606
33	Gaji yang saya terima lebih dari gaji di tempat lain untuk pekerjaan yang sama	0,457

N o	Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	SKOR VALIDITAS
KONDISI KERJA		
34	Tempat kerja saya nyaman dan menyenangkan	0,507
36	Saya puas dengan lingkungan tempat bekerja	0,473

Pernyataan (*): tidak valid

N (Nilai Responden) = 31

Nilai r tabel dengan N:31, dan tingkat ketelitian 5% : 0,355

LAMPIRAN 7. HASIL VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

N o	Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	SKOR VALIDITAS
1	Saya bekerja keras untuk mencapai target perusahaan	0,679
2	Saya memiliki kemauan bekerja sama dengan menyelesaikan pekerjaan	0,716
3	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	0,450
4	Saya mengerti bagaimana menghadapi permasalahan di pekerjaan	0,637
5	Saya secara aktif berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan saya	0,361
6	Saya bersedia menggantikan tugas teman bila ada keperluan mendesak	0,750
7	Saya berinisiatif untuk memperbaiki kesalahan	0,643
8	Saya berusaha secara aktif memberikan usul, saran dan ide	0,834
9	Saya berusaha menjadi teladan bagi rekan	0,588
10	Saya akan tetap setia pada perusahaan	0,680
11	Saya bersedia kerja lembur untuk mencapai deadline	0,629
12	Jam kerja di perusahaan sangat fleksibel	0,665
13	Saya membantu rekan kerja bila menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,651
14	Saya selalu bersemangat menjalani pekerjaan saya	0,541
15	Saya datang kerja tepat waktu	0,556

Pernyataan (*): tidak valid

N (Nilai Responden) = 31

Nilai r tabel dengan N:31, dan tingkat ketelitian 5% : 0,355

LAMPIRAN 8. HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER VARIABEL FAKTOR

N=31 dengan 5% tingkat keyakinan : 0.355

FAKTOR PRESTASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,636	2

FAKTOR KEMAJUAN DAN PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,552	3

FAKTOR PEKERJAAN ITU SENDIRI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	3

FAKTOR PENGAKUAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	2

FAKTOR KEBIJAKAN PERUSAHAAN DAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,437	2

FAKTOR HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	3

FAKTOR KEAMANAN KERJA DAN KONDISI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,562	3

FAKTOR HUBUNGAN DENGAN ATASAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	3

FAKTOR KEUANGAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	4

KESELURUHAN FAKTOR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	25

LAMPIRAN 9. HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

N=31 dengan 5% tingkat keyakinan : 0.355

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	15

LAMPIRAN 10. MEDIAN FAKTOR MOTIVATOR

responden	FAKTOR MOTIVATOR									
	PRESTASI		KEMAJUAN		WORKITSELF		PENGAKUAN		PERTUMBUHAN	
	MEDIA N	AB S	MEDIA N	AB S	MEDIA N	AB S	MEDIA N	AB S	MEDIA N	AB S
1	4,5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3,5	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4,5	5	4	4	4	4	4,5	5	4	4
8	4,5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	4	4	3,5	4	4	4
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
12	3,5	4	3	3	4	4	3,5	4	3,5	4
13	3,5	4	3	3	3	3	3,5	4	3,5	4
14	3,5	4	3	3	3,5	4	3,5	4	3,5	4
15	4,5	5	3	3	4	4	4	4	3,5	4
16	4,5	5	4	4	4	4	4	4	4,5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3,5	4
18	4,5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4,5	5	4	4	4,5	5	4	4	4,5	5
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4,5	5	4,5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2,5	3	3	3	3	3	3	3	4	4
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4,5	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	5	5	3,5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 11. MEDIAN FAKTOR *HYGIENE*

respon den	FAKTOR <i>HYGIENE</i>											
	POLICY		HUB.REKAN KERJA		KEAMANA N		HUB. ATASAN		KEUANGA N		KONDISI KERJA	
	MEDI AN	A BS	MEDIA N	AB S	MEDI AN	A BS	MEDI AN	A BS	MEDI AN	A BS	MEDI AN	A BS
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3,5	4	4	4
10	3,5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4,5	5
11	3,5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3,5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3,5	4
14	3,5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3,5	4
15	3,5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
19	4,5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
21	4,5	5	5	5	5	5	5	5	3,5	4	4,5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
25	4	4	5	5	4	4	4	4	3,5	4	4	4
26	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
27	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
28	3,5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
30	3,5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4

LAMPIRAN 12. ANALISIS BIVARIAT (GAMMA) FAKTOR MOTIVATOR

CROSSTAB

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Kemajuan * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Pekerjaan itu sendiri * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Pengakuan * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Pertumbuhan dan Tanggung Jawab * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%

Prestasi * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Prestasi	N	Count	1	0	0	1
		% within Prestasi	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	S	Count	3	15	2	20
		% within Prestasi	15,0%	75,0%	10,0%	100,0%
	SS	Count	1	3	6	10
		% within Prestasi	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%
Total	Count	5	18	8	31	
	% within Prestasi	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,260 ^a	4	,007
Likelihood Ratio	12,306	4	,015
Linear-by-Linear Association	7,404	1	,007
N of Valid Cases	31		

a. 6 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	,723	,209	2,627	,009
N of Valid Cases		31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Kemajuan * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Kemajuan	N	Count	4	6	2	12
		% within Kemajuan	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	S	Count	1	12	4	17
		% within Kemajuan	5,9%	70,6%	23,5%	100,0%
	SS	Count	0	0	2	2
		% within Kemajuan	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count		5	18	8	31
	% within Kemajuan		16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,075 ^a	4	,039
Likelihood Ratio	9,614	4	,047
Linear-by-Linear Association	5,407	1	,020
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	,614	,229	2,211	,027
N of Valid Cases		31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pekerjaan itu sendiri * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Pekerjaan itu sendiri	N	Count	2	1	0	3
		% within Pekerjaan itu sendiri	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	S	Count	3	16	5	24
		% within Pekerjaan itu sendiri	12,5%	66,7%	20,8%	100,0%
	SS	Count	0	1	3	4
		% within Pekerjaan itu sendiri	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total		Count	5	18	8	31
		% within Pekerjaan itu sendiri	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,722 ^a	4	,020
Likelihood Ratio	10,033	4	,040
Linear-by-Linear Association	8,144	1	,004
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	,873	,102	2,739	,006
N of Valid Cases		31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pengakuan * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Pengakuan	N	Count	3	0	0	3
		% within Pengakuan	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	S	Count	2	16	6	24
		% within Pengakuan	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%
	SS	Count	0	2	2	4
		% within Pengakuan	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Count	5	18	8	31	
	% within Pengakuan	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,413 ^a	4	,001
Likelihood Ratio	14,393	4	,006
Linear-by-Linear Association	8,144	1	,004
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	,815	,148	2,432	,015
N of Valid Cases		31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pertumbuhan dan Tanggung Jawab * Motivasi kerja

Crosstab

		Motivasi kerja			Total
		N	S	SS	
Pertumbuhan dan Tanggung Jawab	Count	5	18	4	27
	S % within Pertumbuhan dan Tanggung Jawab	18,5%	66,7%	14,8%	100,0%
	Count	0	0	4	4
	SS % within Pertumbuhan dan Tanggung Jawab	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count	5	18	8	31
	% within Pertumbuhan dan Tanggung Jawab	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,204 ^a	2	,001
Likelihood Ratio	12,751	2	,002
Linear-by-Linear Association	8,844	1	,003
N of Valid Cases	31		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,65.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	1,000	,000	2,466	,014
N of Valid Cases	31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

LAMPIRAN 13. ANALISIS BIVARIAT (GAMMA) FAKTOR *HYGIENE*

CROSSTAB

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Hubungan dengan rekan kerja * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Keamanan kerja * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Hubungan dengan atasan * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Keuangan * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Kondisi kerja * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Motivasi kerja * Motivasi kerja	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%

Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan * Motivasi kerja

Crosstab

		Motivasi kerja			Total
		N	S	SS	
Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan	Count	1	0	0	1
	N % within Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Count	4	18	5	27
	S % within Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan	14,8%	66,7%	18,5%	100,0%
	Count	0	0	3	3
	SS % within Kebijakan Perusahaan dan Administrasi Perusahaan	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		5	18	8	31
		16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,754 ^a	4	,005
Likelihood Ratio	12,751	4	,013
Linear-by-Linear Association	8,835	1	,003
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	1,000	,000	2,376	,018
N of Valid Cases	31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Hubungan dengan rekan kerja * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Hubungan dengan rekan kerja	N	Count	2	0	0	2
		% within Hubungan dengan rekan kerja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	S	Count	3	10	3	16
		% within Hubungan dengan rekan kerja	18,8%	62,5%	18,8%	100,0%
	SS	Count	0	8	5	13
		% within Hubungan dengan rekan kerja	0,0%	61,5%	38,5%	100,0%
Total		Count	5	18	8	31
		% within Hubungan dengan rekan kerja	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,762 ^a	4	,008
Likelihood Ratio	12,677	4	,013
Linear-by-Linear Association	7,494	1	,006
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	,709	,183	2,722	,006
N of Valid Cases	31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Keamanan kerja * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Keamanan kerja	N	Count	4	4	0	8
		% within Keamanan kerja	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	S	Count	1	14	5	20
		% within Keamanan kerja	5,0%	70,0%	25,0%	100,0%
	SS	Count	0	0	3	3
		% within Keamanan kerja	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count		5	18	8	31
	% within Keamanan kerja		16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,501 ^a	4	,001
Likelihood Ratio	18,557	4	,001
Linear-by-Linear Association	12,969	1	,000
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	,953	,053	4,332	,000
N of Valid Cases		31			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					

Hubungan dengan atasan * Motivasi kerja

Crosstab						
		Motivasi kerja			Total	
		N	S	SS		
Hubungan dengan atasan	N	Count	2	0	0	2
		% within Hubungan dengan atasan	100,0	0,0%	0,0%	100,0%
	S	Count	3	17	6	26
		% within Hubungan dengan atasan	11,5%	65,4%	23,1%	100,0%
	SS	Count	0	1	2	3
		% within Hubungan dengan atasan	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total	Count	5	18	8	31	
	% within Hubungan dengan atasan	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,795 ^a	4	,008
Likelihood Ratio	10,670	4	,031
Linear-by-Linear Association	7,239	1	,007
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	,881	,128	2,222	,026
N of Valid Cases		31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Keuangan * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Keuangan	N	Count	5	13	0	18
		% within Keuangan	27,8%	72,2%	0,0%	100,0%
	S	Count	0	5	7	12
		% within Keuangan	0,0%	41,7%	58,3%	100,0%
	SS	Count	0	0	1	1
		% within Keuangan	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count		5	18	8	31
	% within Keuangan		16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,067 ^a	4	,002
Likelihood Ratio	21,917	4	,000
Linear-by-Linear Association	14,256	1	,000
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	1,000	,000	6,365	,000
N of Valid Cases		31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Kondisi kerja * Motivasi kerja

Crosstab

			Motivasi kerja			Total
			N	S	SS	
Kondisi kerja	N	Count	1	0	0	1
		% within Kondisi kerja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	S	Count	4	17	4	25
		% within Kondisi kerja	16,0%	68,0%	16,0%	100,0%
	SS	Count	0	1	4	5
		% within Kondisi kerja	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%
	Total	Count	5	18	8	31
		% within Kondisi kerja	16,1%	58,1%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,301 ^a	4	,006
Likelihood Ratio	12,051	4	,017
Linear-by-Linear Association	9,159	1	,002
N of Valid Cases	31		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	,932	,077	2,770	,006
N of Valid Cases	31			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

LAMPIRAN 14. REGRESI ORDINAL MOTIVASI DENGAN FAKTOR MOTIVATOR

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
MOTIVASI	NETRAL	5	16,1%
	SETUJU	18	58,1%
	SANGAT SETUJU	8	25,8%
PRESTASI	NETRAL	1	3,2%
	SETUJU	20	64,5%
	SANGAT SETUJU	10	32,3%
KEMAJUAN	NETRAL	12	38,7%
	SETUJU	17	54,8%
	SANGAT SETUJU	2	6,5%
WORKITSELF	NETRAL	3	9,7%
	SETUJU	24	77,4%
	SANGAT SETUJU	4	12,9%
PENGAKUAN	NETRAL	3	9,7%
	SETUJU	24	77,4%
	SANGAT SETUJU	4	12,9%
PERTUMBUHAN	SETUJU	27	87,1%
	SANGAT SETUJU	4	12,9%
Valid		31	100,0%
Missing		0	
Total		31	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	46,094			
Final	20,434	25,661	9	,002

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	45,685	17	,000
Deviance	14,366	17	,641

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,563
Nagelkerke	,660
McFadden	,431

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[MOTIVASI = 3]	-22,171	5788,753	,000	1	,997	-11367,918	11323,575
	[MOTIVASI = 4]	-18,020	5788,753	,000	1	,998	-11363,767	11327,726
	[PRESTASI=3]	-,476	9192,595	,000	1	1,000	-18017,632	18016,680
	[PRESTASI=4]	-,899	1,114	,652	1	,419	-3,082	1,284
	[PRESTASI=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[KEMAJUAN=3]	-,239	5788,753	,000	1	1,000	-11345,987	11345,509
	[KEMAJUAN=4]	-,873	5788,753	,000	1	1,000	-11346,621	11344,875
	[KEMAJUAN=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Location	[WORKITSELF=3]	-1,033E-013	3,371	,000	1	1,000	-6,606	6,606
	[WORKITSELF=4]	,740	2,544	,085	1	,771	-4,246	5,727
	[WORKITSELF=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[PENGAKUAN=3]	-19,795	5283,121	,000	1	,997	-10374,521	10334,931
	[PENGAKUAN=4]	,555	1,783	,097	1	,755	-2,939	4,050
	[PENGAKUAN=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[PERTUMBUHAN=4]	-19,514	,000	.	1	.	-19,514	-19,514
	[PERTUMBUHAN=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Test of Parallel Lines^a

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	20,434			
General	13,277 ^b	7,157 ^c	9	,621

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

a. Link function: Logit.

- b. The log-likelihood value cannot be further increased after maximum number of step-halving.
- c. The Chi-Square statistic is computed based on the log-likelihood value of the last iteration of the general model. Validity of the test is uncertain.



LAMPIRAN 15. REGRESI ORDINAL MOTIVASI DENGAN FAKTOR *HYGIENE*

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
MOTIVASI	NETRAL	5	16,1%
	SETUJU	18	58,1%
	SANGAT SETUJU	8	25,8%
POLICY	NETRAL	1	3,2%
	SETUJU	27	87,1%
	SANGAT SETUJU	3	9,7%
HUBREKKER	NETRAL	2	6,5%
	SETUJU	16	51,6%
	SANGAT SETUJU	13	41,9%
KEAMANAN	NETRAL	8	25,8%
	SETUJU	20	64,5%
	SANGAT SETUJU	3	9,7%
HUBATASAN	NETRAL	2	6,5%
	SETUJU	26	83,9%
	SANGAT SETUJU	3	9,7%
KEUANGAN	NETRAL	18	58,1%
	SETUJU	12	38,7%
	SANGAT SETUJU	1	3,2%
KONDISIKERJA	NETRAL	1	3,2%
	SETUJU	25	80,6%
	SANGAT SETUJU	5	16,1%
Valid		31	100,0%
Missing		0	
Total		31	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	127,731			
Final	107,646	20,086	11	,044

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	314,150	244	,002
Deviance	90,410	244	1,000

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,477
Nagelkerke	,481
McFadden	,133

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[MOTIVASI = 3,00]	-34,316	3,105	122,147	1	,000	-40,402	-28,231
	[MOTIVASI = 4,00]	-33,808	3,143	115,720	1	,000	-39,968	-27,648
	[POLICY=3,00]	-2,434	2,623	,861	1	,353	-7,574	2,706
	[POLICY=4,00]	,271	1,368	,039	1	,843	-2,409	2,952
	[POLICY=5,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[HUBREKKER=3,00]	-2,237	1,577	2,012	1	,156	-5,328	,854
	[HUBREKKER=4,00]	,274	,936	,086	1	,770	-1,560	2,108
	[HUBREKKER=5,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Location	[KEAMANAN=3,00]	5,476	1,928	8,066	1	,005	1,697	9,255
	[KEAMANAN=4,00]	3,228	1,641	3,867	1	,049	,011	6,445
	[KEAMANAN=5,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[HUBATASAN=3,00]	-,199	2,156	,009	1	,926	-4,425	4,026
	[HUBATASAN=4,00]	1,283	1,552	,683	1	,408	-1,759	4,325
	[HUBATASAN=5,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[KEUANGAN=3,00]	-42,238	,774	2978,533	1	,000	-43,755	-40,721
	[KEUANGAN=4,00]	-41,304	,000	.	1	.	-41,304	-41,304
	[KEUANGAN=5,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[KONDISIKERJA=4,00]	-,078	1,315	,004	1	,953	-2,656	2,499
	[KONDISIKERJA=5,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

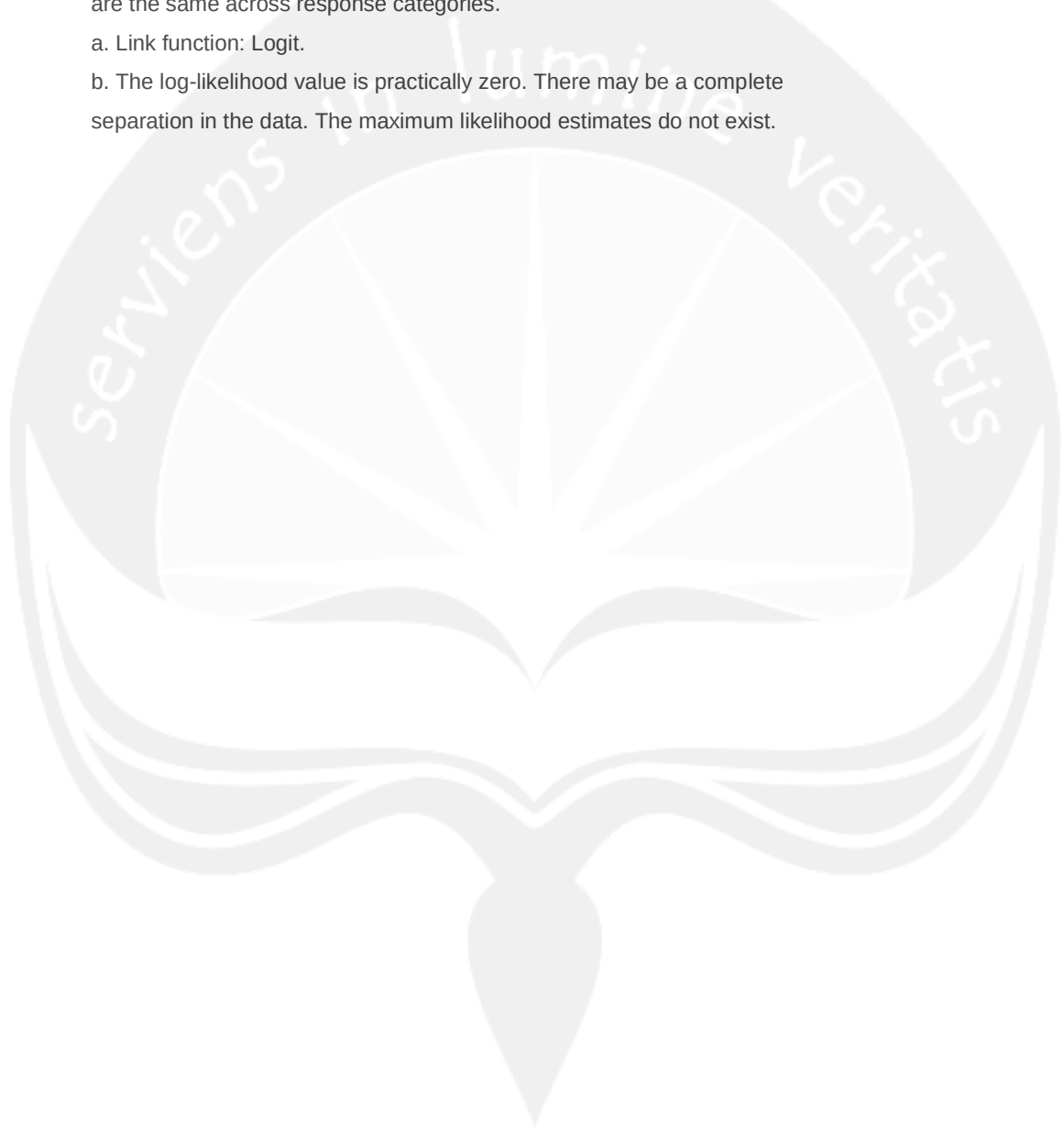
Test of Parallel Lines^a

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis General	107,646 ,000 ^b	107,646	154	,998

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

a. Link function: Logit.

b. The log-likelihood value is practically zero. There may be a complete separation in the data. The maximum likelihood estimates do not exist.



LAMPIRAN 16. TABEL NILAI KRITIS r *PRODUCT MOMENT*

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,950	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,575	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono (1999)