

**PENGARUH BERFIKIR POSITIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PABRIK PT TRI SURYA PURNAMA DESA
CAMPUREJO KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Tasawuf Dan Psikoterapi**

Oleh:

**ANISA LUTHFIYA KEMALA
NIM: 1704046034**

**JURUSAN TASAWUF DAN PSIKOTERAPI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

DEKLARASI KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisa Luthfiya Kemala
NIM : 1704046034
Jurusan : Tasawuf dan Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora
Judul Skripsi : PENGARUH BERFIKIR POSITIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PABRIK PT
TRI SURYA PURNAMA DESA CAMPUREJO
KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, peneliti menyatakan bahwa skripsi ini dikerjakan oleh peneliti dan tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau telah diterbitkan oleh orang lain. Demikian juga, skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran yang berasal dari orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan peneliti.

Semarang, 12 Desember 2022
Deklarator



Anisa Luthfiya Kemala
NIM : 1704046034

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH BERFIKIR POSITIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PABRIK PT TRI SURYA PURNAMA DESA
CAMPUREJO KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Tasawuf Dan Psikoterapi

Oleh:

ANISA LUTHFIYA KEMALA

NIM: 1704046034

Semarang, 12 Desember 2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Komari, S.Sos.I, M.Si

NIP. 198703082019031002

NOTA PEMBIMBING

Lampiran : -
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi
Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melalui proses bimbingan dan adanya koreksi serta perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Anisa Luthfiya Kemala
NIM : 1704046034
Jurusan : Tasawuf dan Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora
Judul Skripsi : PENGARUH BERFIKIR POSITIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PABRIK PT
TRI SURYA PURNAMA DESA CAMPUREJO
KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL

Dengan ini, kami mohon dengan hormat agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian persetujuan skripsi ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 12 Desember 2022
Pembimbing



Komari, S.Sos.I, M.Si
NIP. 198703082019031002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Ngaliyan, Semarang 50189.
Telepon (024) 7601294, Website : ushuluddin.walisongo.ac.id

Hal : Nilai Bimbingan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami beritahukan, setelah kami membimbing skripsi mahasiswa/mahasiswi :

Nama : Anisa Luthfiya Kemala

NIM : 1704046034

Judul : Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pabrik PT Tri Surya Purnama Desa Campurejo Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

No.	Nama Pembimbing	Nilai
1.	Komari, S.Sos.I, M.Si	3.6

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 12 Desember 2022
Pembimbing

Komari, S.Sos.I, M.Si
NIP. 198703082019031002

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi atas di bawah ini:

Nama : Anisa Luthfiya Kemala
NIM : 1704046034
Judul : Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pabrik PT Tri Surya Purnama Desa Campurejo Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

Telah memunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang pada tanggal 26 Desember 2022 dan telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Agama dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora.

Semarang,

Ketua Sidang Penguji I



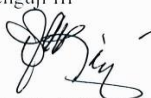
Rokhmah Ulfah, M.Ag
NIP. 197005131998032002

Sekretaris Sidang / Penguji II



Komari, S.Sos.I, M.Si
NIP. 198703082019031002

Penguji III



Dr. Hj. Arikhah, M.Ag
NIP. 196911291996032002

Penguji IV



Ernawati, S. Si, M.Stat
NIP. 199310062019032025

Pembimbing



Komari, S.Sos.I, M.Si
NIP. 198703082019031002

MOTO

“Berfikir Positif adalah awal dalam membuka jalan kesuksesan”

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan ejaan Arab dalam skripsi ini berpedoman pada keputusan Menteri Agama dan Menteri Departemen Pendidikan Republik Indonesia Nomor : 158 Tahun 1987 dan nomor 0543b/U/1987. Transliterasi Arab-Latin adalah pengalihan hurufhuruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya. Pedoman transliterasi dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Ze (dengan titik bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Żai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	şad	ş	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di awah)
ظ	ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	z	Set (dengan titik di bawah)
ء	Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Qaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We

هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	A	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ـُ	<i>Dammah</i>	U	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
يَ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
وَ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh :

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā

يَ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

3. 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 :

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : al-Madīnah al-Munawwarah/al-Madīnatul Munawwarah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Sembah sujud serta lantunan kalimat syukur kepada Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Atas taburan cinta dan kasih-Nya sehingga peneliti diberikan kekuatan, kesehatan dan dibekali ilmu yang berkah. Karena atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pabrik PT Tri Surya Purnama Desa Campurejo Kecamatan Boja Kabupaten Kendal” yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. H. Hasyim Muhammad, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
4. Ibu Fitriyati, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Jurusan Program Studi Tasawuf dan Psikoterapi serta Bapak Ulin Ni’am Masruri, M.A, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Tasawuf dan Psikoterapi UIN Walisongo Semarang.
5. Bapak Komari, S.Sos.I, M.Si selaku dosen pembimbing sekaligus dosen wali studi yang telah berkenan dengan sabar meluangkan waktu untuk membantu, mendampingi, mengarahkan, meluangkan tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan dari awal masuk perkuliahan hingga proses bimbingan dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Walisongo Semarang atas keikhlasan dan kesabarannya dalam membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan.
7. Bapak Warsono dan ibu Risti Harini selaku orangtua yang saya cintai dan saya hormati, yang selalu mendoakan dan selalu memberi dukungan kepada saya, serta ibu Yuliasuti yang sudah saya anggap seperti ibu sendiri terimakasih karena selalu memberikan dorongan positif kepada saya
8. Kepada Diah Ayu Permatasari selaku adik tercinta yang selalu memberikan do’a dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Fyka Ayu, Fatan Dwi, Fita Sari, Fannisa, dan Arif selaku saudara yang selalu memberikan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.

10. Kepada teman-teman saya Rahma Maulina, Alfi Rahma, Sinta Nurhayati, Annisa yang selalu memberikan bantuan kepada saya terkait penyusunan skripsi ini, selalu menemani dan memberikan dukungan.
11. Kepada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama yang bersedia berkontribusi untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Kepada teman-teman kelas TP-A yang telah memberikan kenangan baik selama masa kuliah.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dan secara tidak langsung sudah membantu dan mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

Kepada yang telah disebutkan diatas, skripsi ini penulis persembahkan dan ucapkan banyak terima kasih. Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan. Namun, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri khususnya dan para pembaca pada umumnya guna membuka cakrawala keilmuan dalam bidang Tasawuf dan Psikologi.

Semarang, 12 Desember 2022
Penulis

Anisa Luthfiya Kemala
NIM : 1704046034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DEKLARASI KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENILAIAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	6
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Berfikir Positif	10
1. Definisi Berfikir Positif	10
2. Aspek-Aspek Berfikir Positif	12
3. Faktor – Faktor Berfikir Positif	14
4. Prinsip Berfikir Positif	14
5. Manfaat Berfikir Positif	15
6. Berfikir Positif Dalam Perspektif Islam	16
B. Motivasi Kerja	18
1. Definisi Motivasi	18
2. Aspek- Aspek Motivasi Kerja	19
3. Faktor-faktor Motivasi	20
4. Prinsip-Prinsip Motivasi	25
5. Teori Motivasi	25
6. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	29
C. Dinamika Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	31
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel	34
1. Variabel Terikat (Dependent Variable)	34
2. Variabel Bebas (Independent Variable)	34
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35

1.	Populasi	35
2.	Sampel	35
E.	Metode Pengambilan Data	35
F.	Uji Instrumen Penelitian	37
1.	Uji Validitas	37
2.	Uji Reliabilitas	40
G.	Teknik Analisis Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A.	Kancah Penelitian	42
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
2.	Visi , Misi PT Tri Surya Purnama	42
B.	Hasil Penelitian	42
1.	Hasil Uji Prasyarat Asumsi	43
2.	Hasil Analisis Uji Hipotesis	45
C.	Pembahasan	47
BAB V	PENUTUP	49
A.	Kesimpulan	49
B.	Saran	49
	DAFTAR PUSTAKA	50
	LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Berfikir Positif	36
Tabel 3.2	Skor Item dalam skala Berfikir Positif	36
Tabel 3.3	Skala Motivasi Kerja	37
Tabel 3.4	Skor Item dalam Skala Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.5	Hasil Uji Validasi Instrumen Angket Uji Coba Berfikir Positif .	38
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Angket Uji Coba Motivasi Kerja	39
Tabel 3.7	Uji Reabilitas Instrumen Angket Berfikir Positif dan Motivasi Kerja.....	40
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnove</i>	44
Tabel 4.2	Hasil Uji Linieritas	45
Tabel 4.3	Hasil Uji T	46
Tabel 4.4	Hasil Uji Regresi Sederhana	47

**PENGARUH BERFIKIR POSITIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PABRIK PT TRI SURYA PURNAMA DESA
CAMPUREJO KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL**

Anisa Luthfiya Kemala

ABSTRAK

Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan sangat dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi dapat memberikan alasan pada seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi itu sendiri merupakan suatu yang pokok, yang kemudian menjadi dorongan seseorang atau individu untuk bekerja secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja. Motivasi lebih didominasi berasal dari kemampuan diri dalam membangkitkan potensi yang ada pada diri yang kemudian dikenal dengan self management. Agar harapan akan sukses pada individu menjadi dominan sehingga motivasi kerja pada karyawan meningkat, maka diperlukan adanya pemikiran yang positif, karena dengan berfikir positif akan menghasilkan, harapan, rasa optimis dan daya cipta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal. Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis uji hipotesis (uji t) untuk menguji apakah ada pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal. Subyek penelitian ini yaitu karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama yang berjumlah 63 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala berfikir positif yang diadopsi dari skripsi Anastasia Nia Hardini (2012) dan skala motivasi kerja yang diadopsi dari skripsi Rosa Pranitasari(2011) dengan bentuk skala likert.

Berdasarkan hasil dari uji analisis hipotesis parsial antara berfikir positif (X) dengan motivasi kerja (Y) terbukti adanya pengaruh positif antara berfikir positif dengan motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung $12,268 > 1,671$ (t tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berfikir positif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Berfikir Positif, Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini semakin banyak perkembangan teknologi dan juga sektor ekonomi, yang kemudian berakibat pada meningkatnya tumbuh kembang dunia usaha dan perkembangan bisnis yang kemudian secara tidak langsung memacu perkembangan industri di Indonesia. Dalam dunia bisnis yang semakin maju dan berkembang tersebut, tentunya semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya tentu memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan. Dalam hal ini sebenarnya kekayaan yang paling utama yaitu sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangat penting dalam segala aktivitas yang dilakukan didalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka hal itu perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.¹

Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan pekerja untuk memudahkan dalam mencapai target produktivitas suatu perusahaan, pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja dalam suatu hubungan kerja yang mana berada di bawah perintah pemberi kerja(perusahaan, perorangan, badan hukum atau badan lainnya), yang kemudian atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk lainnya.²Selanjutnya pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja atau buruh merupakan setiap orang atau individu yang bekerja dengan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.

Dalam menjalankan setiap tugasnya perusahaan sangat membutuhkan pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Porter dan Lawler dalam Yenmi M.AP (2019) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pemahaman yang jelas atas apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.³ Kinerja menjadi salah satu tolak ukur bagi kemampuan pekerja dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang

¹Wenni, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Boilertech Indonesia (Batam)*. (Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan, 2017) hal 1

²Ujang Charda S. *Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja anak yang bekerja di luar hubungan kerja pada bentuk pekerjaan terburuk*, Jurnal FH. UNISBA. Vol. XII. No 2. Juli 2010. Hal 120

³Yenmi M.AP. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Menata. Vol 2. No 2. Juli-Desember 2019. Hal 35

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu motivasi kerja. Hasil kinerja karyawan itu sendiri dapat dilihat dari perkembangan pada kinerjanya. Kinerja timbul bukan hanya bersumber dari pendidikan formal saja tetapi juga dalam praktek kerja di lapangan. Timbulnya kinerja berasal dari adanya pelatihan-pelatihan bagi karyawan operasional dan juga bagi pendidikan-pendidikan manajemen perusahaan. Pengembangan tersebut bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan strategi dan konsep dalam perencanaan dan perkembangan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan.⁴

Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan sangat dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi dapat memberikan alasan pada seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara psikologi menunjukkan bahwa dorongan yang ada dalam diri dan semangat seorang pekerja atau karyawan dalam pekerjaannya merupakan pengaruh motivasi yang mendorongnya.⁵

Motivasi itu sendiri merupakan suatu yang pokok, yang kemudian menjadi dorongan seseorang atau individu untuk bekerja secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja. Motivasi lebih didominasi berasal dari kemampuan diri dalam membangkitkan potensi yang ada pada diri yang kemudian dikenal dengan self management. Di dalam Islam pun motivasi itu sendiri berasal dari hati dimana seorang individu mengetahui bagaimana dia harus mendekati diri kepada Allah SWT baik dalam ibadah maupun dalam bekerja. Hati merupakan penentu bagaimana seseorang menjadi termotivasi baik ataupun buruknya tergantung pada kondisi hati.⁶

Maslow dalam (Irfan Bahar Nurdin, 2018) membagi kebutuhan manusia sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan pelaku guna memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal penting yang ada dalam pemikiran Maslow ini yaitu bahwasannya kebutuhan yang telah terpenuhi dapat memberikan motivasi. Jadi bila suatu kebutuhan telah mencapai puncaknya,

⁴ Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU. Vol. 2. No. 1. Tahun 2019. Hal 134

⁵*Ibid.* 135

⁶ Irfan Bahar Nurdin, *Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 1. No. 1. Januari 2018. Hal 74

maka kebutuhan itu akan berhenti untuk menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, namun meskipun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih tetap mempengaruhi perilaku hanya saja intensitasnya lebih kecil.⁷

Kemudian motivasi yang terjadi pada diri seseorang menurut Arkinson (Desti wijayanti, 2012) adalah hasil interaksi antara harapan untuk dan juga rasa takut akan kegagalan, jika kedua keadaan ini terjadi pada pribadi seseorang dalam waktu yang bersamaan, maka motivasi yang muncul adalah hasil dari dua keadaan tersebut, dimana keadaan yang dominan akan menang. Ini berarti jika harapan akan kesuksesan lebih besar dibandingkan dengan rasa takut akan kegagalan, maka orang akan termotivasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya jika perasaan takut akan kegagalan lebih dominan dari harapan akan sukses, maka orang akan termotivasi untuk menjauhi dan menghindari pencapaian tujuan tersebut. Agar harapan akan sukses pada individu menjadi dominan sehingga motivasi kerja pada karyawan meningkat, maka diperlukan adanya pemikiran yang positif, karena dengan berfikir positif akan menghasilkan, harapan, rasa optimis dan daya cipta.⁸Selain itu juga ungkapan Elfiky (Anggraini dkk, 2017) dalam bukunya yang berjudul Terapi Berfikir positif mengungkapkan bahwa berfikir positif merupakan sumber dari kebebasan dan sumber kekuatan. Disebut sebagai sumber kekuatan karena ia dapat membantu memikirkan solusi pada anda hingga anda mendapatkannya. Disebut sebagai sumber kebebasan karena dengan ia anda mendapatkan sebuah kebebasan dari kungkungan dan penderitaan tentang dari pikiran negatif dan pengaruhnya pada fisik.

Albercht (Anggraini dkk, 2017) mengungkapkan bahwa berfikir positif adalah mengatur perhatian ke beberapa hal yang positif, lalu membentuknya kedalam ungkapan dengan menggunakan bahasa yang positif yang kemudian menunjukkan pikiran-pikirannya. Individu yang selalu berfikir positif akan selalu mengarahkan segala pikirannya ke dalam hal-hal yang positif. Mereka akan berbicara tentang cinta kasih dibandingkan kebencian, membicarakan kesuksesan daripada kegagalan, kepuasan daripada kekecewaan, keyakinan daripada ketakutan sehingga dengan begitu individu akan selalu berfikir positif.⁹Adapun beberapa aspek berfikir positif menurut Albercht diantaranya:

a. *Non Judgemental Taking* (pernyataan yang tidak memihak). *Non judgmental taking* merupakan pernyataan yang lebih menggambarkan suatu keadaan dibandingkan menilai suatu keadaan. Pernyataan yang dimaksud yaitu pernyataan tersebut cenderung digunakan oleh individu sebagai pengganti dalam memberikan pernyataan atau penilaian negatif.

⁷*Ibid.* 76

⁸Desti Wijayanti, *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Motivasi belajar Siswa KMS.* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2012) hal 5-6

⁹Anggraini, Yeni dkk. *Hubungan Antara Berfikir Positif dengan Kecemasan Komunikasi pada Mahasiswa.* *PSICHOPLYTAN (Jurnal Psikologi)* Vol. 1 No. 1, 2017. Hal 32.

b. *Positif Expectation* (harapan positif). Memusatkan perhatian individu pada sesuatu yang berbau kesuksesan, pantang menyerah atau optimisme, pemecahan masalah, dan menjauhkan diri dari rasa takut akan kegagalan.

c. *Self Affirmation* (afirmasi diri). Memusatkan perhatian individu pada kekuatan diri dan juga melihat diri secara positif. Dalam hal ini, individu akan memperlihatkan potensi yang ada pada dirinya yang kemudian di gunakan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan hidupnya.

d. *Reality Adaptation* (penyesuaian diri yang realistis). Mengakui kenyataan yang ada dan mampu untuk segera beradaptasi, menjauhkan diri dari rasa frustrasi, rasa penyesalan dan juga menyalahkan diri sendiri.¹⁰

Menurut Prabowo (2017) dalam bukunya yang berjudul *positive personality 5 langkah mengolah pikiran dan mindset positif* mengungkapkan berfikir positif merupakan sikap mental yang di dalamnya melibatkan proses memasukan segala kata-kata, pikiran dan juga gambara yang dapat membangun perkembangan pikiran. Pikiran positif dapat menghadirkan rasa percaya diri, perasaan sukacita, bahagia, dan perasaan bugar. Jika kita selalu berfikiran positif maka, dengan fikiran tersebut kita akan menghasilkan perasaan yang positif juga, gambaran yang konstruktif dan juga individu akan selalu optimis dalam menggapai sesuatu yang di inginkan.¹¹

Seorang karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi guna menghadapi tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ialah memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam mencapai keberhasilan. Keberhasilan seseorang tentunya akan sangat tergantung pada upaya dan kemampuan seseorang untuk mencapainya. Berfikir positif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Seperti dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pekerja di pabrik PT Tri Surya Purnama. Mereka mengatakan bahwasannya pentingnya pemikiran positif dalam melakukan pekerjaan, dengan pemikiran positif dapat membantu memaksimalkan pekerjaan mereka, menambah fokus dan memberikan dorongan semangat tersendiri bagi mereka. Dengan berfikir positif dapat mengurangi perasaan pesimis dan mendorong perasaan optimis guna menghadapi pekerjaan mereka setiap harinya. Dengan sikap yang optimis tersebut kemudian mendorong motivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Peale (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pola berfikir positif diantaranya yang pertama religiusitas, agama dapat membantu individu dalam melakukan penyembuhan pada jiwa, hati, pikiran dan tubuh. Agama

¹⁰ Maya Pangastuti, *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional Siswa Dan Siswi Sekolah Menengah Atas*, Jurnal Psikologi Intregatif, Vol 2, No 3, Juni 2014, hal 45

¹¹Prabowo, Raihan Adi. *Positive Personality 5 Langkah Mengelola Pikiran dan Mindset Positif*. (Yogyakarta: Brilliant Books, 2017) hal. 58

dapat menyingkirkan perasaan takut, benci, kesakitan serta kekalahan moral pada individu sehingga dapat memberikan efek berupa kekuatan dengan kesehatan pada tubuh, kebaikan dan kebahagiaan untuk individu itu sendiri. Yang kedua kepercayaan diri, individu yang memiliki kepercayaan diri terhadap dirinya sendiri akan dengan mudah berfikir positif dalam menghadapi kondisi dan persoalan yang tengah dihadapinya. Dengan kepercayaan diri yang baik akan dapat menarik keberhasilan pada di individu. Kemudian yang ketiga dukungan sosial, setiap individu selalu membutuhkan dukungan sosial, hal ini di kerenakan akan menimbulkan perasaan di inginkan dan dibutuhkan, yang kemudian dapat membawa individu kepada pemikiran positif pada dirinya sendiri.¹²

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti terfokus pada variabel berfikir positif yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada pabrik Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal. Adapun fenomena yang terjadi ialah 2 dari 3 responden merasa bahwa memiliki kepercayaan diri yang rendah dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, kurangnya rasa percaya diri yang dirasakan karyawan tersebut kemudian menjadi beban baginya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil observasi pada (23 juni 2022) dan wawancara terbuka yang telah dilakukan oleh peneliti. Terdapat beberapa fakta yang didapat oleh peneliti. Yakni beberapa karyawan dapat meminimalisir pemikiran negatif dalam menghadapi pekerjaannya yang kemudian dapat mengakibatkan motivasi kerja menjadi meningkat. Hal ini disebabkan oleh adanya dukungan sosial di lingkungan pekerjaan dan juga dukungan dari keluarga, adanya dukungan sesama karyawan dan juga keluarga dapat meminimalisir segala kekhawatiran dan mengakibatkan turunnya tingkat berfikir negatif.

Berawal dari rasa pesimis dan kurang percaya diri dari para karyawan, terjadilah penyimpangan motivasi yang seharusnya meningkat dikarenakan adanya faktor dari luar diri yang dapat dijadikan penyemangat, justru berbalik menjadi salah satu penghambat mereka dalam bekerja. Dengan konsekuensi yang diterimanya ialah kurangnya fokus dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT TRI SURYA PURNAMA desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT TRI SURYA PURNAMA desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal?”

¹²*ibid...* 17-19

C. TUJUAN PENULISAN

Tujuan dari penulisan ini yaitu: untuk mengetahui pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT TRI SURYA PURNAMA desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal.

D. MANFAAT PENULISAN

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah hasil dari penelitian ini dapat di jadikan salah satu acuan maupun perbandingan dalam kajian teori tentang *berfikir positif terhadap motivasi kerja karyawan*

2. Secara Praktis

Mampu menumbuh kembangkan pemikiran dan masukan yang positif terhadap perusahaan betapa pentingnya berfikir positif terhadap motivasi kerja karyawan PT Tri Surya Purnama.

E. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan hasil penelitian dari skripsi Tabah Yugo Prasetyo mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang berjudul “Hubungan antara Berfikir Positif dengan *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Milenial di perusahaan X” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Berpikir Positif dengan *Work Engagement* pada karyawan generasi milenial. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan X yang tergolong dalam generasi milenial, berusia antara 19 – 38 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Berpikir Positif dan Skala *Work Engagement*, yang memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,859 dan 0,909. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi 0,708 ($p < 0,01$). Hal ini berarti ada hubungan positif antara Berpikir Positif dengan *Work Engagement* pada karyawan generasi milenial di perusahaan X, dan menunjukkan bahwa variabel Berpikir Positif memiliki kontribusi sebesar 50,2% terhadap variabel *Work Engagement*, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian diatas dengan yang akan saya teliti yaitu ada padavariabel X yaitu berfikir positif, selain itu juga terdapat pada metode penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan juga disini kami sama-sama menggunakan objek penelitian yang sama yaitu ditujukan untuk karyawan. Perbedaan pada penelitian kami yaitu terdapat pada variabel Y dimana variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* sedangkan dalam penelitian saya variabel Y nya adalah motivasi kerja.

Skripsi Nur Jannatun Na'im (2017) mahasiswi program studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul “Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Berprestasi pada Santri Tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Walisongo Cukir Jombang” hasil dari penelitian skripsi di atas menyimpulkan bahwa semakin tinggi dalam berfikir positif maka semakin tinggi juga motivasi berprestasi pada santri.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah responden yaitu keseluruhan santri Tahfidzul Qur'an yang masih menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas yang berjumlah 91 santri dengan menggunakan teknik *sampling* yaitu *Total Sampling*. Data penelitian diambil dengan menggunakan skala berfikir positif dan skala motivasi berprestasi. Skala berfikir positif yang berjumlah 22 item dengan koefisien validitas item antara 0,281-0,895 dengan koefisien reabilitas sebesar 0,880. Sedangkan skala motivasi berprestasi yang berjumlah 23 item dengan koefisien validitas item antara 0,316-0,578 dan koefisien reabilitas sebesar 0,815. Kemudian hasil dari regresi sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh berfikir positif terhadap motivasi berprestasi yang signifikan dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,50$). Persamaan penelitian diatas dengan yang akan saya teliti yaitu ada padavariabel X yaitu berfikir positif, selain itu juga terdapat pada metode penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan pada penelitian kami yaitu terdapat pada variabel Y dimana variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi sedangkan dalam penelitian saya variabel Y nya adalah motivasi kerja, selain itu terdapat juga perbedaan pada subyek yang akan diteliti, dalam penelitian ini subyek yang digunakan yaitu para santri Tahfidzul Qur'an sedangkan yang ada pada penelitian saya yaitu karyawan pabrik.

Skripsi Peni Andari Putri (2010) mahasiswi program studi Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan judul "Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Harga Diri Remaja" hasil dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara berfikir positif terhadap harga diri remaja. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental. Dengan jumlah responden 62 siswa-siswi SMA yang masih berusia remaja. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan skala berfikir positif dan skala harga diri. Skala berfikir positif terdapat 44 item yang valid dengan reabilitas sebesar 0,831. Sedangkan skala harga diri terdapat 54 item yang valid dengan reabilitas sebesar 0,929. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Koefisien regresi berfikir positif pada harga diri adalah 0,143 dengan ($p < 0,01$). Persamaan penelitian diatas dengan yang akan saya teliti yaitu ada padavariabel X yaitu berfikir positif, selain itu juga terdapat pada metode penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan pada penelitian kami yaitu terdapat pada variabel Y dimana variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah harga diri sedangkan dalam penelitian saya variabel Y nya adalah motivasi kerja, selain itu terdapat juga perbedaan pada subyek yang akan diteliti, dalam penelitian ini subyek yang digunakan yaitu siswa siswi SMA sedangkan yang ada pada penelitian saya yaitu karyawan pabrik.

Skripsi Desti Wijayanti (2012) mahasiswi Program studi psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dengan judul "Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif terhadap Motivasi Belajar Siswa KMS" Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan motivasi belajar pada kelompok

eksperimen antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan berfikir positif. Asumsi awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan motivasi belajar pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan berfikir positif. Subjek dalam penelitian ini adalah siswa KMS pada SMP 5 Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur motivasi belajar yang disusun oleh Desi Setianingrum (2005) yang mengacu pada teori Steers & Porter (1983) yang berjumlah 21 aitem. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan paired sample t-test untuk menguji apakah terdapat perbedaan motivasi belajar siswa antar sebelum dan sesudah diberi perlakuan pada kelompok eksperimen. Paired sample t test menunjukkan nilai $t = -0,96$ dengan $p = 0,926$ ($p > 0,05$), yang artinya tidak ada perbedaan motivasi belajar siswa KMS antara sebelum dan sesudah diberi perlakuan pada kelompok eksperimen sehingga hipotesis ditolak. Persamaan penelitian diatas dengan yang akan saya teliti yaitu ada pada variabel X yaitu berfikir positif, selain itu juga terdapat pada metode penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan pada penelitian kami yaitu terdapat pada variabel Y dimana variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi belajar sedangkan dalam penelitian saya variabel Y nya adalah motivasi kerja, selain itu terdapat juga perbedaan pada subyek yang akan diteliti, dalam penelitian ini subyek yang digunakan yaitu para siswa siswi KMS sedangkan yang ada pada penelitian saya yaitu karyawan pabrik.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Hasil penelitian akan dipaparkan ke dalam tiga bagian dengan penjelasan sebagai berikut :

Pada bagian pertama skripsi terdapat halaman cover, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman pernyataan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, dan halaman daftar isi.

Kemudia pada bagian kedua disusul dengan bagian isi yang terdiri dari lima bab dengan spesifikasinya sebagai berikut:

Bab I. Pada bab satu terdiri dari Pendahuluan, yang isinya mencakup Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka dan Sistematika Penulisan.

Bab II. Pada bab ke dua ini akan menjelaskan tentang sub bab yang terdapat pada variabel berfikir positif dan juga motivasi kerja. Su bab yang ada pada variabel berfikir positif terdiri dari Landasan Teori tentang Berfikir Positif yang menjelaskan tentang definisi Berfikir Positif, Aspek-Aspek Berfikir Positif, Faktor-Faktor Berfikir Positif, Prinsip berfikir positif, manfaat berfikir positif, dan berfikir positif menurut perspektif Islam

Kemudian pada motivasi kerja terdiri dari landasan Teori tentang motivasi kerja yang menjelaskan tentang definisi motifasi kerja, motivasi menurut para ahli, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, teori motivasi, motivasi menurut perspektif islam.

Kemudian selain penjeian mengenai sub bab yang ada pada variabel penelitian, pada bab ini juga menjelaskan tentang dinamika pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Yang terakhir pada bab dua ini yaitu penjelasan mengenai hipotesis penelitian.

Bab III. Pada bab ketiga ini peneliti akan menjelaskan mengenai: Jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengambilan data, uji instrumen data, teknik analisis data

Bab IV. Pada bab keempat ini peneliti akan menjelaskan tentang: Analisis data dan pembahasan. Akan mengungkapkan gambaran secara umum objek penelitian, uji asumsi, uji hipotesis, uji regresi linier sederhana, hasil analisis dan pembahasan.

Bab V. Kemudian pada bab kelima ini peneliti akan menjelaskan mengenai: Penutup, yang isinya meliputi kesimpulan, saran, dan penutup. Selanjutnya pada bagian akhir isinya meliputi daftar pustaka, lampiran dan biografi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Berfikir Positif

1. Definisi Berfikir Positif

Menurut Kartono dan Gulo (2003) berfikir merupakan proses manipulasi pengalaman secara lebih lengkap dan terperinci. Misalnya dalam proses pemanggilan informasi kembali. Proses membayangkan dan juga proses mempertimbangkan sesuatu. Kemudian lebih lanjut oleh Peale pada (2006) yang menyatakan bahwa berfikir positif merupakan suatu kesatuan cara berfikir sehat yang sifatnya menyeluruh karena individu akan selalu berusaha melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang terbaik, penuh daya cipta terhadap unsur-unsur yang realistis dalam kehidupan.¹³

Menurut Elfiky (2009) dalam bukunya yang berjudul Terapi Berfikir Positif mengatakan bahwa berfikir positif merupakan sumber kekuatan dan kebebasan. Di sebut sebagai sumber kekuatan karena dengan berfikir positif hal ini dapat membantu anda dalam memikirkan solusi hingga mendapatkannya. Dengan begitu anda akan merasa lebih percaya, mahir dan juga kuat. Kemudian di sebut juga sebagai sumber kebebasan karena dengan berfikir positif maka anda akan terbebas dari kungkungan pikiran-pikiran negatif dan juga pengaruhnya terhadap fisik.

Albercht (1992) mengungkapkan bahwa berfikir positif merupakan cara membagi antara perhatian dengan sesuatu yang positif, menyusunnya dengan bahasa yang positif dan mengungkapkan pikiran-pikirannya. Individu yang berfikir positif akan mengarahkan fikiran-fikirannya ke hal-hal yang positif, sehingga individu akan selalu memiliki fikiran positif saat sedang menghadapi masalah.¹⁴ Menurut Albercht (1980) strategi dalam belajar berfikir positif yaitu dengan cara menghilangkan pikiran-pikiran atau perkataan yang memiliki konotasi negatif. Diasumsikan bahwa memiliki pola piker negative akan menimbulkan emosi yang akan mengalahkan diri sendiri, sehingga akan mempersulit individu dalam menghadapi beberapa perubahan yang dapat menimbulkan berbagai gangguan terutama gangguan psikologis.¹⁵

Menurut Beck (1988) pola pikiran negative muncul secara otomatis yang mengakibatkan munculnya tiga fenomena kognitif. Fenomena tersebut diantaranya kesalahan berlogika, kognitif dan skema

¹³Maya Pangastuti, *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa dan Siswi Sekolah Menengah Atas*. Jurnal Psikologi Integratif, Vol 2, No 1, Juni 2014, hal 44

¹⁴Yeni Anggraini dkk, *Hubungan Antara Berfikir Positif Dengan Kecemasan Komunikasi Pada Mahasiswa*, PSYCHOPOLYTAN, Vol. 1, No. 1, Agustus 2017, hal 32

¹⁵Bagus Marseto, *Hubungan Berfikir Positif Dengan Kecemasan Mengerjakan Skripsi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2007), hal. 15

yang negative. Kesalahan berlogika merupakan kesalahan individu dalam mengartikan atau mengambil kesimpulan terhadap peristiwa yang di alami.¹⁶ Kesalahan tersebut terdiri dari:

- a. *Arbitrary inference* (kesimpulan semaunya) dalam pengambilan kesimpulan terhadap suatu peristiwa lebih dipengaruhi perasaan emosi bukan didukung oleh bukti-bukti yang faktual.
- b. *Selective abstraction* (abstraksi yang selektif) suatu proses yang mengkonsepkan suatu pengalaman berdasarkan pada satu fakta saja, padahal terdapat beberapa faktor di dalamnya.
- c. *Overgeneralization* (generalisasi yang berlebih) suatu pola individu dalam menyimpulkan suatu kemampuan dari peristiwa negatif yang kemudian di pandang sebagai kegagalan tak berujung. Artinya kegagalan tersebut akan terulang kembali dilain waktu.
- d. *Magnification dan minimization* (melebih-lebihkan atau mengecilkan suatu arti) suatu kecenderungan dalam membesar-besarkan sebuah masalah atau peristiwa tetapi mengecilkan kemampuan diri.

Fenomena kedua yaitu kognisi, yang merupakan suatu pikiran otomatis yang tidak disadari seringkali memasuki daerah kesadaran individu.

Menurut Burn (1988) pikiran negative sudah menjadi bagian dari hidup sehingga ia berubah menjadi suatu hal yang otomatis.

Fenomena ketiga merupakan skema komplek yang di pengaruhi oleh pengalaman dan sifat individu yang akan menentukan bagaimana suatu ide di konsepsikan. Beck (1988) mengartikan skema ini sebagai cara pandang yang bersifat negative.¹⁷ Yang termasuk di dalamnya:

- a. Pandangan negative terhadap diri sendiri. Individu memandang dirinya secara negative dengan disertai dengan keyakinan bahwa dirinya lemah, tidak berharga, tidak layak, tidak pantas di cintai, dan kemudian selalu menyalahkan diri sendiri.
- b. Pandangan negative terhadap kehidupan, individu berkeyakinan bahwa di dalam kehidupannya berisi tentang kegagalan, kerugian serta kesulitan.
- c. Pandangan negative terhadap masa depan, pandangan ini disebut juga dengan keputusan, karena individu berkeyakinan bahwa kegagalan ini juga akan terjadi di masa depan dan merasa tidak berdaya untuk mencegahnya.

Ketiga fenomena tersebut akan membentuk suatu kesatuan pola pikir negative pada diri individu yang akhirnya akan menimbulkan berbagai gangguan.

Dalam bukunya “Membangun Positive Thinking Secara Islami” Adil Fathi abdullah menjelaskan individu tidak akan merasa cemas dan memiliki pemikiran negatif kecuali jika individu itu sendiri yang

¹⁶*Ibid...16*

¹⁷*Ibid...17*

mengatasinya. Semua itu dapat terjadi atau terwujud jika individu tersebut mau meluruskan atau mengubah gaya berfikir. Seperti yang sudah di jelaskan dalam (QS. Ar-Ra'd:11)

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بَقِيَ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: "...sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..."

(QS. Ar-Ra'd:11)¹⁸

2. Aspek-aspek Berfikir Positif

Albrecht (1992) memberikan batasan dalam berfikir positif berkaitan dengan *positive verbalization* (verbalisasi positif) dan *positive attention* (perhatian terhadap segi positif). Verbalisasi positif merujuk pada penggunaan kalimat atau istilah-istilah positif dalam mengekspresikan rasa dan pikiran. Sedangkan perhatian dari segi positif merupakan pengalaman yang positif, harapan-harapan positif serta sifat-sifat baik yang ada pada diri sendiri, orang lain, maupun permasalahan yang sedang di hadapi.¹⁹

Menurut Albrecht (dalam Maya Pangastuti, 2014) aspek-aspek dalam berfikir positif terdiri dari empat aspek, diantaranya:

- a. *Non Judgmental Taking* (pernyataan yang tidak memihak)
Non judgmental taking merupakan pernyataan yang lebih menggambarkan suatu keadaan dibandingkan menilai suatu keadaan. Pernyataan yang di maksud yaitu pernyataan tersebut cenderung digunakan oleh individu sebagai pengganti dalam memberikan pernyataan atau penilaian negatif.
- b. *Positif Expectation* (harapan positif)
Memusatkan perhatian individu pada sesuatu yang berbau kesuksesan, pantang meyerah atau optimisme, pemecahan masalah, dan menjauhkan diri dari rasa takut akan kegagalan.
- c. *Self Affirmation* (afirmasi diri)
Memusatkan perhatian individu pada kekuatan diri dan juga melihat diri secara positif. Dalam hal ini, individu akan memperlihatkan potensi yang ada pada dirinya yang kemudian di gunakan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan hidupnya.
- d. *Reality Adaptation* (penyesuaian diri yang realistis)
Mengakui kenyataan yang ada dan mampu untuk segera beradaptasi, menjauhkan diri dari rasa frustrasi, rasa penyesalan dan juga menyalahkan diri sendiri.²⁰

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-JUMANATUL 'ALI Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004)

¹⁹ Bayu Prakosa dan Partini, *Berfikir Positif Untuk Mengatasi Kecemasan Berbicara Di Depan Kelas*, Center of Islamic and Indigenous Psychology, 2015. Hal 44

²⁰ Maya Pangastuti, *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional Siswa Dan Siswi Sekolah Menengah Atas*, Jurnal Psikologi Intregatif, Vol 2, No 3, Juni 2014, hal 45

Menurut Asmani (2009) indikator dalam berfikir positif ada tujuh, diantaranya:

- a. Ketekunan
Individu yang berfikir positif merupakan individu yang berusaha untuk tetap tekun dalam hal yang positif untuk mewujudkan hal yang positif tersebut.
- b. Percaya diri
Individu yang berfikir positif merupakan individu yang selalu yakin pada diri sendiri dan juga orang lain. Hikmah dari berfikir positif yaitu, individu menjadi berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru dalam berbagai kesempatan. Dan juga selain itu, individu juga dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan hal-hal yang baik.
- c. Inisiatif
Individu yang berfikir positif akan memiliki keyakinan pada dirinya, sehingga individu selalu tergerak untuk mencoba pengalaman-pengalaman atau hal-hal baru serta mewujudkan hal baik yang ada pada diri individu.
- d. Kreativitas
Individu yang berfikir positif akan memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelidiki, bertanya serta adanya keinginan untuk mencari tantangan baru. Oleh karena itu individu yang berfikir positif akan melihat dunia dengan adanya kemungkinan-kemungkinan yang tanpa batas.
- e. Perkembangan
Individu yang berfikir positif merupakan individu yang berusaha untuk membuka pintu peluang untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih sukses.
- f. Kepemimpinan
Individu yang berfikir positif merupakan individu yang mau belajar untuk menjadi seorang pemimpin, karena individu tidak memiliki keinginan untuk berada di bawah pimpinan orang yang tidak dia sukai. Jika individu itu mengikuti tentu hal tersebut tidak akan bertahan lama.
- g. Kemampuan menghasilkan sesuatu
Individu yang berfikir positif merupakan individu yang yang dapat menghasilkan sesuatu. Karena individu yang berfikir positif lebih berkonsentrasi terhadap perjuangannya untuk mencapai tujuan-tujuan positif di bandingkan untuk memikirkan hal-hal yang negatif.

Aspek-aspek diatas merupakan unsur terciptanya berfikir positif, jika semakin banyak aspek-aspek yang terpenuhi maka semakin semakin tinggi juga pikiran positif yang di rasakan oleh individu tersebut.²¹

3. Faktor-faktor Berfikir Positif

²¹ Eka Rosita, *Hubungan Antara Tawakal Dan Berfikir Positif Pada Mahasiswa*. (Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta:2018) hal 15-16

Menurut Vinanckle (dalam Eka Rosita, 2018) berfikir positif secara garis besar memiliki dua faktor, yaitu faktor etnosentris dan egosentris :

- a. Faktor Etnosentris, merupakan suatu sifat yang ada pada suatu kelompok atau suatu daerah yang kemudian menjadi ciri khas suatu kelompok atau daerah tersebut yang berbeda dengan kelompok atau daerah lainnya, antara lain adalah jenis kelamin, keluarga, status sosial, kebangsaan dan kebudayaan. Misalnya kebudayaan, kebudayaan merupakan segala sesuatu yang di pelajari dari pola perilaku normatif hingga ciri-ciri yang ada pada kebudayaan tersebut. Jadi semakin baik kebudayaan yang ada pada lingkungannya maka akan semakin baik pula pola pikir positif individu tersebut.
- b. Faktor Egosentris, merupakan sifat yang ada pada individu yang didasarkan pada fakta bahwa individu tersebut unik dan juga berbeda dengan individu yang lain. Aspek yang dimiliki oleh kepribadian individu ini berupa kepercayaan diri dan harga diri. Individu yang mempunyai kepercayaan diri yang baik maka akan membantu individu tersebut untuk berfikir secara lebih positif.

Peale (2009) membagi faktor yang mempengaruhi dalam berfikir positif menjadi tiga faktor, diantaranya religiusitas, kepercayaan diri dan dukungan sosial

- a. Religiusitas, agama dapat membantu individu dalam melakukan penyembuhan pada jiwa, hati, pikiran dan tubuh. Agama dapat menyingkirkan perasaan takut, benci, kesakitan serta kekalahan moral pada individu sehingga dapat memberikan efek berupa kekuatan dengan kesehatan pada tubuh, kebaikan dan kebahagiaan untuk individu itu sendiri.
 - b. Kepercayaan diri, individu yang memiliki kepercayaan diri terhadap dirinya sendiri akan dengan mudah berfikir positif dalam menghadapi kondisi dan persoalan yang tengah dihadapinya. Dengan kepercayaan diri yang baik akan dapat menarik keberhasilan pada di individu.
 - c. Dukungan sosial, setiap individu selalu membutuhkan dukungan sosial, hal ini di kerenakan akan menimbulkan perasaan di inginkan dan dibutuhkan, yang kemudian dapat membawa individu kepada pemikiran positif pada dirinya sendiri.²²
4. Prinsip Berfikir Positif

Banyak kejadian yang bisa saja kita alami dalam menjakani kehidupan kita sehari-hari. Kita sebagai manusia tidak dapat menghindar dari yang namanya masalah, karna peran kita disini hanya sebagai pelaku dan Allah SWT yang mengatur segalanya. Maka dari itu, masalah yang ada bukan untuk kita hindari, melainkan bagaimana kita dalam menghadapinya. Dengan cara membuat prinsip atau pola pikir

²²*ibid...* 17-19

untuk menghadapi masalah tersebut. berikut prinsip dalam berfikir positif, diantaranya:

a. Mengubah pola pikir

Mengubah pola pikir berarti mengubah realita atau kenyataan yang ada, pikiran baru mengubah kenyataan yang baru. Jika seseorang ingin mengubah hal positif pada hidupnya, hal pertama yang harus di lakukan yaitu dengan mengubah pikirannya. Gantilah pikiran-pikiran yang sebelumnya negatif dengan pikiran positif. Sebab pikiran baru melahirkan kenyataan baru. Oleh karena itu jika seseorang ingin menciptakan perubahan yang positif dalam hidup, maka mulailah dengan mengubah yang ada dalam diri.

b. Belajar dari masa lalu

Belajar dari masa lalu, hidupilah di masa kini dan rencanakan masa depan. Masa lalu merupakan mimpi dan masa depan merupakan proyeksi. Masa lalu dengan segala yang ada di dalamnya telah berlalu sebagai pengalaman. Kemudian hadapi masa kini dengan makna positif. Jangan sampai kehidupan masa kini masih di hantui oleh perasaan negatif dari masa lalu.

c. Mengubah persepsi

Suatu masalah dan kesengsaraan hanya ada dalam persepsi. Jika seseorang mengubah persepsi tersebut tentang suatu masalah, kemudian memikirkannya sebagai hadiah terindah, lalu berkonsentrasi dalam mencari solusi, maka di situlah pintu harapan akan terbuka. Oleh karena itu, jangan biarkan persepsi anda tentang suatu masalah mempengaruhi anda. Sebab persepsi merupakan program akal terdahulu yang bisa keliru. Orang yang berkepribadian positif akan memusatkan perhatian pada upaya mencari solusi dengan cara-cara yang rasional dan dengan perasaan yang tenang.

d. Pisahkan diri dari masalah

Pisahkan diri dari masalah, jangan menjadi masalah. Apapun yang dipikirkan oleh individu, individu tersebut tetap lebih kuat dari apa yang dibayangkan. Masalah hanyalah romantika hidup yang dapat di pelajari, agar lebih bijaksana, ahli dan berpengalaman.

e. Penyelesaian spiritual

Setiap masalah memiliki jalan keluar spiritualnya. Segala cobaan hidup yang ada di dunia ini merupakan anugerah dari Allah SWT untuk menjadikan kita lebih dekat kepada-Nya.²³

5. Manfaat Berfikir Positif

a. Mengatasi Stres

Berfikir positif dapat membantu mengatasi situasi stress yang sedang melanda, mengabaikan pemikiran negative, mengganti pemikiran yang pesimis menjadi optimis.

b. Menjadi lebih sehat

²³ Raihan Adi Prabowo, *Positive Personality 5 Langkah Mengelola Pikiran dan Mindset Positif*, (Yogyakarta: Brilliant Books, 2017), hal 70-73

Pikiran dapat secara langsung mempengaruhi tubuh dan juga bagaimana cara kerjanya.

c. Percaya diri

Dengan berfikir positif dapat membantu individu untuk lebih merasa percaya diri dan tidak untuk mencoba menjadi orang lain.

d. Bisa mengambil keputusan dengan benar

Berfikir positif dapat membantu mencegah seseorang dalam memilih keputusan yang salah ataupun bertindak bodoh yang kemungkinan akan disesali kemudian. Berfikir positif akan membantu individu untuk memilih keputusan yang tepat.²⁴

6. Berfikir Positif Dalam Perspektif Islam

Berfikir merupakan aktivitas mental yang melibatkan kerja otak. Namun, berfikir bukan hanya sekedar kerja otak, melainkan juga melibatkan seluruh kepribadian dan perasaan seseorang. Berfikir mengenai sesuatu dapat dikatakan sebagai pengaruh bagi seluruh tubuh kepada objek tertentu. Yang kemudian disadari secara utuh sehingga dapat menumbuhkan pengetahuan dan wawasan tentang sesuatu yang kita pikirkan.

Salah satu bentuk berfikir positif dalam Islam yaitu *husnudzon* kepada Allah SWT. Menurut Pinandito, *husnudzon* merupakan landasan pokok pada manusia dalam berfikir positif atas segala peristiwa yang dihadapi. Imam Ja'far Shadiq berkata. Berprasangka baik kepada Allah berarti bahwa kamu tidak boleh berharap kecuali kepada Allah dan kamu tidak boleh takut terhadap apapun kecuali dari dosa-dosa yang kamu lakukan.²⁵

Dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat (49):12

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا
وَلَا يَغْتَابَ بَعْضُكُمُ بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ١٢

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan dari prasangka, sesungguhnya sebagian prasangka itu adalah dosa, dan janganlah kamu mencari-cari kesalahan orang lain, dan janganlah sebagian kamu menggunjing sebagian yang lain. Sukakah salah seorang di antara kamu memakan daging saudaranya yang sudah mati. Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertaqwalah kepada Allah sesungguhnya Allah Maha Penerima taubat, lagi Maha Penyayang." (Q.S Al-Hujurat (49):12)²⁶

²⁴ Athonul Afif, *Mengendalikan Masa Depan*. (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015) hal 225

²⁵ Satrio Pinandito, *Husnudzon Dan Sabar Kunci Sukses Meraih Kebahagiaan Hidup Kiat-Kita Praktis Berfikir Positif Menyasati Persoalan Hidup*, (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2011) hal 67

²⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag), diunduh 5 Januari 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/49>

Ayat diatas menggambarkan betapa besarnya dampak negatif yang akan diterima jika tidak memiliki prasangka baik (*husnudzon*). Ayat diatas juga menegaskan bahwa adanya larangan untuk berprasangka buruk, karna berprasangka buruk termasuk perbuatan dosa. Berprasangka baik kepada Allah juga merupakan bentuk dari ibadah seperti yang diriwayatkan oleh al-Haakim

إن حسن الظن بالله تعالى من عبادة الله

“*Sesungguhnya berprasangka baik kepada Allah bagian dari ibadah kepada Allah*” (hadist shahih diriwayatkan oleh al-Haakim)

Riwayat diatas menunjukkan bahwasannya salah satu bentuk manifestasi kualitas ibadah yaitu berfikir positif kepada Tuhan. Bahkan menurut al Hasan (dalam Ahmad Rusydi) mengatakan bahwasannya orang yang beriman tentunya akan menunjukkan prasangka yang paling baik kepada Allah, dan orang munafik akan menunjukkan prasangka yang paling buruk kepada Allah.

Hadist lain yang menggambarkan prasangka baik kepada Allah dapat dilihat dalam kutipan Hadist di bawah ini:

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي وَأَنَا مَعَهُ حِينَ يَذْكُرُنِي فَإِنْ ذَكَرَنِي فِي نَفْسِهِ ذَكَرْتُهُ فِي نَفْسِي وَإِنْ ذَكَرَنِي فِي مَلَأْخَبٍ مِنْهُمْ وَإِنْ اقْتَرَبَ إِلَيَّ شِبْرًا اقْتَرَبْتُ مِنْهُ ذِرَاعًا وَإِنْ اقْتَرَبَ إِلَيَّ ذِرَاعًا اقْتَرَبْتُ إِلَيْهِ بَاعًا وَإِنْ أَتَانِي يَمْشِي أَتَيْتُهُ هَرْوَلَةً

“*Aku bersama prasangka hambaku dan Aku akan selalu bersamanya. Selama dia mengingat-Ku maka Aku akan mengingatkannya di dalam diri-Ku. Dan apabila dia mengingat-Ku dengan begitu banyak, maka Aku akan mengingatkannya lebih banyak darinya. Dan apabila dia mendekati-Ku sejengkal, maka Aku akan mendekatinya sehasta. Dan apabila dia mendekati-Ku sehasta, maka Aku akan mendekatinya sedepa. Dan apabila dia mendatangkiku dengan berjalan, Aku akan mendekatinya dengan berlari*” (Hadist shahih riwayat al-Tirmidzy)

Hadist diatas menjelaskan bagaimana Islam sangat memotivasi manusia untuk bersikap optimis dan sebisa mungkin menjauhi sikap prasangka kepada Allah. Karena sifat optimis kepada Allah akan menimbulkan semangat untuk berperilaku lebih baik lagi dan menambah amal ibadah. Maka Islam sangat melarang umatnya untuk berperilaku pesimistik. Apalagi sikap pesimistik yang ditujukan kepada

Tuhan. Seperti merasa bersalah dan berdosa yang berlebihan sehingga memunculkan prasangka buruk kepada Allah.²⁷

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*moves*” yang berarti “daya penggerak atau dorongan”. Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, seseorang atau individu memerlukan banyak motivasi sehingga dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini pula sangat dibutuhkan oleh seseorang didalam dunia kerja. Seseorang dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan motivasi yang baik juga. Tidak hanya motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri namun juga dari lingkungan tempat individu bekerja. Lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi motivasi kerja.²⁸

Menurut Sadirman motivasi berasal dari kata “*motif*” yang memiliki arti daya upaya yang dapat mendorong seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu. Motif yang dapat dikatakan sebagai penggerak dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Bahkan “*motif*” juga dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Maka dapat di katakan juga bahwa motif sendiri memiliki arti sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif akan menjadi aktif pada saat tertentu, terutama apabila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangan dirasakan atau mendesak.²⁹ Kemudian Robbin mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai ketekuna, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya, khususnya bagi bawahan atau para karyawan biasa. Motivasi ini sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, mendukung dan menyalurkan perilaku manusia, sehingga dapat menjadika seseorang atau individu mau bekerja giat dan antusias agar dapat menghasilkan hasil yang optimal.³⁰ Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan juga tidak senang

²⁷ Ahmad Rusydi, *Husn Al- Zhann: Konsep Berfikir Positif Dalam Perspektif Psikologi Islam Dan Manfaatnya Bagi Kesehatan Mental*. Proyeksi, Vol 7, No. 1, 2012

²⁸Yenni, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Menata, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2019

²⁹ Wenni, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Boilertech Indonesia (Batam)*. (Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan, 2017) hal 26

³⁰ Nabila Mega Aulia Latifani. *Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak And Shake di Kota Semarang*. (Semarang: UIN Walisongo, 2015) hal. 17-18

terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi dari pimpinan untuk karyawan akan menghambat kinerja karyawan dan membuat suasana di lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.³¹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan pada diri individu untuk berperilaku tertentu berdasarkan kegigihan atau tingkat usaha yang dilakukan oleh individu itu sendiri guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Abdul Rahman Saleh dan Yunita Faela Nisa menjelaskan terdapat tiga aspek pokok dalam motivasi, diantaranya:

- 1) Menggerakkan. Dalam hal ini motivasi dapat menimbulkan kekuatan pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya seperti respon-respon efektif, kekuatan dalam hal ingatan dan juga kecenderungan mendapatkan kesenangan.
- 2) Mengarahkan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi menimbulkan tingkah laku, yang mana ia sudah menentukan tujuan dan berperilaku sesuai dengan apa yang sudah atau telah diarahkan, sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh individu tersebut.
- 3) Menopang. Dalam hal ini motivasi digunakan untuk menopang dan menjaga tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan serta kekuatan individu.³²

Melayu S.P Hasibuan (2009) mengemukakan dua aspek dalam motivasi kerja, yaitu diantaranya:

- 1) Motivasi langsung, motivasi langsung merupakan motivasi yang berupa material atau non material yang diberikan kepada karyawan secara langsung guna memenuhi kebutuhan dan juga kepuasannya.
- 2) Motivasi tidak langsung, motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan perusahaan berupa fasilitas-fasilitas penunjang yang dapat memudahkan setiap pekerjaan dan memberikan kelancaran kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Dari pernyataan di atas bahwa motivasi memiliki arti yang besar maupun kecil terhadap usaha seseorang untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika seseorang memiliki motivasi yang

³¹*Ibid...* hal 19

³²*Ibid ...*hal 20

rendah tidak akan pernah mencapai tujuan yang melenihi dari motivasinya.³³

Menurut Stephen P. Robbins terdapat tiga aspek utama dalam motivasi kerja yaitu diantaranya:

- 1) Intensitas (*intensity*) merupakan gambaran seberapa kerasnya usaha seseorang dalam bekerja.
- 2) Kemudian intensitas tersebut disalurkan dalam suatu arah (*direction*) yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi.
- 3) Kemudian ada aspek ketekunan (*persistence*). Ketekunan akan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Setiap individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh mereka.³⁴

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek utama dalam motivasi kerja yaitu intensitas, arah dan juga ketekunan. Dalam aspek ini memiliki nilai penting yang sama besarnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan pendorong bagi tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangat kompleks, sekolmpleks perkembangan kepribadian manusia. Seperti hubungan antara orang tua dan anak yang sedikit demi sedikit menampakan pola-pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berfikir, motif-motif dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan:³⁵

- 1) Keluarga dan kebudayaan
Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar seperti orang tua dan teman.
- 2) Konsep Diri
Konsep diri itu sendiri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya akan dirinya bahwa dia bisa melakukan sesuatu, maka dia akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- 3) Jenis Kelamin

³³ Wenni, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Boilertech Indonesia (Batam)*. (Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan, 2017) hal 29

³⁴ Nabila Mega Aulia Latifani. *Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak And Shake di Kota Semarang*. (Semarang: UIN Walisongo, 2015) hal 19

³⁵ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2018) hal 220.

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan pada umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar dengan tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di lingkungan pekerjaan yang didominasi oleh pria.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih keras lagi apabila dirinya merasa diperhatikan dan dipedulikan oleh pimpinan, rekan kerja dan juga lingkungan kerjanya.

5) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi merupakan suatu target yang ingin dicapai. Kemudian target ini dapat diartikan sebagai suatu tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif maupun negatif. Pegawai yang memiliki aspirasi positif merupakan pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif merupakan pegawai yang memiliki hasrat untuk menghindari kegagalan.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini memiliki beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, seperti pengamatan, perhatian, daya pikir, ingatan dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pada pegawai menjadi tolak ukur. Pegawai yang memiliki kemampuan belajar yang tinggi biasanya akan lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut dapat memperkuat motivasinya.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi motivasi kerja, maka dari itu sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik maupun psikologis pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat maupun mendorong.

9) Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Unsur dinamis dalam sebuah pekerjaan merupakan unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadangkadang kuat, kadangkadang lemah, bahkan kadang hilang sama sekali, khususnya didalam kondisi yang bersifat kondisional.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud yaitu bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Dalam Irfan Bahar Nurdin (2018) mengemukakan terdapat enam faktor motivasi pada sumber daya manusia dalam perusahaan swasta atau pemerintahan, dan juga menambahkan faktor rohani (agama) dalam islam yaitu faktor tauhid dan jihad, faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor Tauhid dan Jihad
Faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan. Seorang muslim dalam amal perbuatannya harus dilandasi dengan tauhid karena itu merupakan tuntutan syahadah wujud dari ibadah kepada Allah SWT. Dalam melakukan suatu amal dan perbuatan atau pekerjaan maka harus dilandasi dengan semangat jihad dengan penuh kesungguhan.
- 2) Faktor Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain yang berbeda-beda guna mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan tertentu pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memberikan motivasi. Menurut Gillies, gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dibagi menjadi yaitu: (*democratic leadership*) otoriter demokratis, partisipatif, bebas (*free rein leadership*). Oleh karena itu, kemampuan memimpin dalam memotivasi bawahan tergantung pada jiwa kepemimpinannya, artinya tergantung pada sikap dan penampilan dalam memimpin berlandaskan pada pokok-pokok kepemimpinan.
- 3) Faktor Komunikasi
Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan atau hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar merupakan komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah ataupun sebaliknya. Dalam seluruh organisasi atau perusahaan, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, saling menghormati, saling memperhatikan dan juga orang saling tertarik. Komunikasi yang lancar akan membangun motivasi yang baik terhadap perusahaan karena dengan tumbuhnya sikap saling menghormati, saling menghargai dan saling percaya akan membangun semangat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- 4) Faktor Kebutuhan
Terdapat tiga kebutuhan yang mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial. Kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tingkat kepuasan karyawan dan kebutuhan sosial seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi

tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

5) Faktor Pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi biasanya cenderung akan lebih termotivasi, dikarenakan sudah memiliki wawasan yang lebih luas jika dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah pendidikannya. Demikian juga sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana mestinya oleh manager maka hal ini dapat mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, terlebih lagi jika di sebuah organisasi dikembangkan dengan adanya pelatihan untuk mengasah skill dari dasar pendidikan yang mereka miliki.

6) Faktor Kompensasi

Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Selain itu adapun masalah pemberian kompensasi terhadap karyawan, diantaranya: arti gaji bagi karyawan, dasar pemberian gaji, cara pemberian gaji, besarnya gaji, dan kompensasi selain upah dan gaji, berupa makan siang bersama pejabat perusahaan, ucapan terima kasih kepada keluarga karyawan yang berprestasi, memberikan hadiah, menyediakan tempat parkir untuk supervisor dan lain-lain.

7) Faktor Prestasi

Menurut Hasibuan prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Suad, faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah kuantitas kerja, keandalan, inisiatif dan kerajinan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa tauhid dan jihad, kepemimpinan, komunikasi, kebutuhan, kompensasi, pelatihan dan prestasi kerja dapat menjadi faktor dalam memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.³⁶

³⁶ Irfan Bahar Nurdin, *Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, Januari 2018

Dalam Faizal Miza (2021) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi motivasi, faktor-faktor tersebut antara lain:³⁷

- 1) Karakteristik biografikal
Fitur biografi ini terkait dengan individu yang terkait, seperti; umur/usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.
- 2) Kepribadian
Setiap individu memiliki identitas yang unik. Inilah mengapa beberapa orang sering mengatakan bahwa setiap individu sebenarnya adalah satu-satunya makhluk di dunia ini yang tanpa duplikas. Oleh karena itu, kepribadian ini bisa dimanfaatkan oleh pemimpin dalam menemukan model motivasi yang kemudian bisa diterapkan dalam kepribadiannya.
- 3) Persepsi
Ketika berbicara mengenai persepsi, dapat dikatakan bahwa apa yang dilihat oleh orang belum tentu sama dengan fakta yang sebenarnya. Persepsi memiliki pengaruh besar pada penggunaan motivasi bawahan. Manager harus menggunakan pengetahuan bawahannya terlepas dia suka atau tidak, karena pandangan orang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku mereka, dan perilaku mereka akan sangat berpengaruh terhadap motivasi mereka.
- 4) Kemampuan belajar
Kemampuan belajar memiliki arti yaitu mencoba hal-hal baru, teknologi baru, cara berfikir baru, metode baru, bahkan perilaku baru.
- 5) Nilai-nilai yang dianut
Setiap individu pasti mengikuti sistem nilai tertentu yaitu berupa tingkah laku atau alasan keberadaan. Biasanya sistem nilai pribadi individu dikatkan dengan sistem nilai sosial di mana seseorang menjadi anggotanya. Dapat dikatakan juga bahwa sistem nilai seseorang adalah pandangan terhadap norma-norma yang berkaitan dengan hal-hal tertentu, baik, buruk, benar atau salah.
- 6) Sikap
Sikap bawahan sangat penting untuk menarik perhatian, karena walaupun sikap seseorang berbeda dengan nilai-nilainya, namun tetap terdapat hubungan yang erat diantara keduanya. Secara konseptual nilai lebih luas dari sikap. Seperti sebelumnya, nilai-nilai berfokus pada pandangan seseorang tentang baik, Buruk, benar, salah. Kemudian pada saat yang sama, sikap merupakan pernyataan evaluasi seseorang terhadap objek tertentu.
- 7) Kemampuan

³⁷Faizal Miza, *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toha Putra Semarang*. (Semarang: UIN Walisongo, 2021) hal. 28-30

Kemampuan itu sendiri dibagi menjadi dua, yaitu yang pertama kemampuan intelektual dan yang kedua kemampuan fisik. Misalnya, dalam hubungan seperti ini, biasanya dapat dikatakan semakin tinggi posisi seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka semakin dibutuhkan intelektual daripada kekuatan fisik dan juga sebaliknya.

4. Prinsip-Prinsip Motivasi

Ketika memutuskan suatu kebijakan untuk memberikan kesempatan insentif material dan non material kepada bawahannya, pemimpin harus berpijak pada prinsip motivasi, adapun prinsip tersebut diantaranya:³⁸

a. Prinsip partisipasi

Karyawan juga harus memiliki peluang untuk ikut terlibat dalam menemukan maksud/ tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pimpinan bisa berkomunikasi dalam segala hal yang memiliki korelasi tentang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Memberikan informasi yang baik dan jelas, dan juga dapat memberikan kemudahan pimpinan untuk memotivasi karyawan.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan menyadari jika karyawan atau bawahan berperan dalam tujuan yang dicapai, dengan adanya pengakuan tersebut maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan para karyawan kekuatan untuk memutuskan apa yang mereka lakukan kapan saja, yang kemudian akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

5. Teori Motivasi

1) Teori Kepuasan

Teori ini didasarkan pada faktor kebutuhan dan faktor kepuasan pada individu yang kemudian menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatiannya pada faktor-faktor yang ada dalam diri individu seperti menguatkan, mengarahkan, mendukung, serta menghentikan perilakunya. Pada dasarnya dalam teori ini mengemukakan bahwa individu akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan serta kepuasan yang diinginkan individu maka akan semakin giat individu tersebut

³⁸*Ibid. hal 25-26*

dalam bekerja. Terdapat beberapa teori dalam teori kepuasan ini, diantaranya:³⁹

a. *Teori Motivasi Klasik oleh F. W. Taylor*

Menurut teori ini, kebutuhan biologis merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan dalam menunjang kelangsungan hidup seseorang. Tylor mengungkapkan bahwa motivasi para pekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis ini dapat terpenuhi jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika upah para pekerja dinaikan maka semangat para pekerja akan semakin meningkat.

b. *Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory Of Human Motivation)*

Teori ini merupakan kelanjutan dari “*Human Science Theory*” Elton Mayo (1880-1949) yang mengatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan individu itu sifatnya jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa materiil dan juga nonmateriil.

Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory*:

- 1) Manusia merupakan makhluk yang berkeinginan, ia akan selalu menginginkan lebih banyak, keinginan tersebut akan ada secara terus menerus, dan baru akan berhenti saat akhir hayat tiba.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak akan menjadi motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi alat motivasi.
- 3) Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:

a) *Physiological Needs*

Physiological needs (kebutuhan fisik) ini merupakan kebutuhan yang diperlukan guna mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan, udara dan lain-lain. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan utama, namun merupakan kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

b) *Safety and Security Needs*

Safety and security (keamanan dan keselamatan) merupakan kebutuhan keamanan dari ancaman yaitu merasa aman dari ancaman dan keselamatan saat bekerja.

c) *Affiliation or Acceptance Needs*

³⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) hal 103-113

Affiliation or acceptance needs merupakan kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan yang ada pada lingkungan pekerjaan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia yang ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia merupakan makhluk sosial, sudah jelas mereka menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok: yang pertama kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), yang kedua kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*), ketiga kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi sebuah kegagalan, yang keempat kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

d) *Esteem or Status or Needs*

Esteem or status or needs merupakan kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan juga masyarakat di lingkungannya.

e) *Self Actualization*

Self actualization merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan juga potensi optimal guna mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit untuk dicapai oleh orang lain.

c. *Herzberg's Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg*

Dalam teori ini Herzberg mengemukakan bahwa motivasi ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Berdasarkan penelitiannya Herzberg mengemukakan tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan, yaitu “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan, hal ini merupakan faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan bekerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.

3) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya, dan akan mulai mencari-cari kesalahan.

d. *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori prestasi dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan atau pekerja memiliki cadangan energi potensial. Dimana energi ini digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc Clelland menglompokan tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1) Kebutuhan akan Prestasi (*n.Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Maka dari itu *n.Ach* ini akan memberikan dorongan motivasi pada seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan segala kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Kebutuhan akan Afiliasi (*n.Af*)

Kebutuhan akan Afiliasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. maka dari itu *n.Af* ini yang merangsang gairah kerja karyawan sebab setiap orang menginginkan: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kemudian kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*n.Pow*)

Kebutuhan akan Kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Maka dari itu *n.Pow* ini yang memotivasi dan juga merangsang gairah kerja seseorang serta mengerahkan segala kemampuan demi mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2) Teori Motivasi Proses

Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Hasil yang dicapai merupakan cerminan dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik pada hari esok. Teori motivasi proses ini terdiri dari tiga, yaitu:⁴⁰

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

⁴⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) hal 116-121

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengungkapkan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang dalam bekerja secara giat tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberi kompensasi. Teori penguatan ini terdiri dari dua jenis, yaitu yang pertama penguatan positif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika penguatan positif diterapkan secara bersyarat. Kemudian yang kedua penguatan negatif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika penguatan negatif dihilangkan secara bersyarat.

6. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja sangat penting bagi kepentingan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja pada karyawan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan sulit untuk tercapai. Dengan adanya motivasi dapat memberikan alasan pada seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara psikologi menunjukkan bahwa dorongan yang ada dalam diri dan semangat seorang pekerja atau karyawan dalam pekerjaannya merupakan pengaruh motivasi yang mendorongnya.⁴¹ Dalam Islam motivasi itu sendiri dipandang sebagai kondisi dimana individu akan terdorong melakukan segala sesuatu dengan niat mendapat ridho Allah SWT, baik dalam bekerja, beribadah maupun dalam aktivitas sehari-hari. Kerja dalam Islam itu sendiri dipandang sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh umat muslim, karena dalam islam melarang umat-umatnya untuk bermalas-malasan. Hal ini tercantum dalam (QS. Al-Mulk:15) yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

⁴¹Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU. Vol. 2. No. 1. Tahun 2019. Hal 135

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS Al-Mulk : 15)⁴²

Mengutip tafsir Qur’an ayat dari surah Al-Mulk ayat 15, ayat ini menerangkan tentang nikmat Allah SWT yang tak terhingga, yang telah dilimpahkan-Nya kepada umat manusia. Dengan menyatakan bahwa telah diciptakannya bumi dan memudahkannya kepada mereka. Sehingga mereka dapat mengambil manfaat yang tiada terhingga untuk kepentingan hidup mereka.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk senantiasa bekerja, bahkan mereka akan menjamin tidak akan mendapat kerugian bila bekerja. Hal ini juga di pertegas dalam (QS. At-Taubah : 105) yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah : 105)⁴³

Tafsir ayat tersebut menyatakan bahwa Allah melarang keras umatnya menyalahi perintah agama, amal dan perbuatannya nanti akan diperlihatkan kepada Rosul dan kaum muslimin lainnya kelak di hari kiamat. Kebaikan akan dibalas dengan kebaikan, dan kejahatan akan dibalas dengan azab dan siksa. Maka dari itu hendaknya umat muslim mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan syariat islam dan sesuai dengan kemampuannya.⁴⁴

Jika sudah mendapatkan pekerjaan yang baik (tidak bertentangan dengan syariat islam). Hendaknya umat muslim bekerja dengan sungguh-sungguh agar tidak mengecewakan perusahaan dimana tempat dia bekerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan produktivitas kerja,

⁴² Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-JUMANATUL ‘ALI Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004)

⁴³ Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-JUMANATUL ‘ALI Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004)

⁴⁴ Nabila Mega Aulia Latifa, *Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di kota Semarang*. (Semarang: UIN Walisongo, 2020) hal 26-28

yang kemudian juga akan berdampak pada keuntungan di perusahaan tersebut.

C. Dinamika Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peran karyawan sangat dibutuhkan, dengan baiknya kinerja karyawan dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi dan juga dapat mencapai kesuksesan. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang secara terencana pada tempat dan waktu dari karyawan dan organisasi yang bersangkutan.⁴⁵ Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan sangat dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi dapat memberikan alasan pada seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara psikologi menunjukkan bahwa dorongan yang ada dalam diri dan semangat seorang pekerja atau karyawan dalam pekerjaannya merupakan pengaruh motivasi yang mendorongnya.⁴⁶ Kemudian Robbin mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai ketekuna, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya, khususnya bagi bawahan atau para karyawan biasa. Motivasi ini sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, mendukung dan menyalurkan perilaku manusia, sehingga dapat menjadikan seseorang atau individu mau bekerja giat dan antusias agar dapat menghasilkan hasil yang optimal.⁴⁷ Adapun aspek-aspek menurut Stephen P. Robbins terdapat tiga aspek utama dalam motivasi kerja diantaranya intensita (*intensity*), arah (*direction*), ketekunan (*persistence*). Selain aspek motivasi, terdapat juga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, upaya pimpinan memotivasi pegawai. Terdapat juga beberapa teori motivasi salah satunya yaitu *Maslow's Need Hierarchy Theory* berikut ini tingkatan-tingkatan kebutuhan manusia menurut Maslow: *Physiological needs* (kebutuhan fisik), *Safety and security* (keamanan dan keselamatan), *Affiliation or acceptance needs*, *Esteem or status or needs* (kebutuhan akan penghargaan diri), dan *self actualization*. Menurut Arkinson (Desti

⁴⁵ Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU. Vol. 2. No. 1. Tahun 2019. Hal 135

⁴⁶ *Ibid.* 135

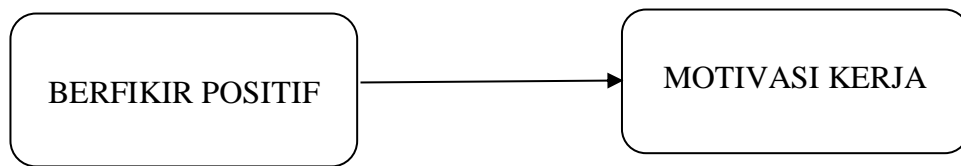
⁴⁷ Nabila Mega Aulia Latifani. *Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak And Shake di Kota Semarang*. (Semarang: UIN Walisongo, 2015) hal. 17-18

wijayanti, 2012) adalah hasil interaksi antara harapan untuk dan juga rasa takut akan kegagalan, jika kedua keadaan ini terjadi pada pribadi seseorang dalam waktu yang bersamaan, maka motivasi yang muncul adakah hasil dari dua keadaan tersebut, dimana keadaan yang dominan akan menang. Ini berarti jika harapan akan kesuksesan lebih besar dibandingkan dengan rasa takut akan kegagalan, maka orang akan termotivasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya jika perasaan takut akan kegagalan lebih dominan dari harapan akan sukses, maka orang akan termotivasi untuk menjauhi dan menghindari pencapaian tujuan tersebut. Agar harapan akan sukses pada individu menjadi dominan sehingga motivasi kerja pada karyawan meningkat, maka diperlukan adanya pemikiran yang positif, karena dengan berfikir positif akan menghasilkan, harapan, rasa optimis dan daya cipta.⁴⁸ ungkapan Elfiky (Anggraini dkk, 2017) dalam bukunya yang berjudul Terapi Berfikir positif mengungkapkan bahwa berfikir positif merupakan sumber dari kebebasan dan sumber kekuatan. Disebut sebagai sumber kekuatan karena ia dapat membantu memikirkan solusi pada anda hingga anda mendapatkannya. Disebut sebagai sumber kebebasan karena dengan ia anda mendapatkan sebuah kebebasan dari kungkungan dan penderitaan tentang dari pikiran negatif dan pengaruhnya pada fisik.⁴⁹ Albrecht (Anggraini dkk, 2017) mengungkapkan bahwa berfikir positif adalah mengatur perhatian ke beberapa hal yang positif, lalu membentuknya kedalam ungkapan dengan menggunakan bahasa yang positif yang kemudian menunjukkan pikiran-pikirannya. Individu yang selalu berfikir positif akan selalu mengarahkan segala pikirannya ke dalam hal-hal yang positif. Kemudian Albrecht mengungkapkan ada beberapa aspek dalam berfikir positif yaitu diantaranya pernyataan yang tidak memihak, harapan positif, afirmasi diri, dan penyesuaian diri yang realistis. Selain itu juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi berfikir positif, yang pertama religiusitas, yang kedua kepercayaan diri, kemudian yang ketiga dukungan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dapat dipastikan pegawai tersebut juga memiliki pemikiran yang positif, seperti yang terdapat pada salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu adanya konsep diri dimana konsep diri ini berkaitan dengan bagaimana pegawai itu berfikir tentang dirinya, jika pegawai tersebut percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan di pabrik tersebut.

⁴⁸Desti Wijayanti, *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Motivasi Belajar Siswa KMS*. (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2012) hal 5-6

⁴⁹Yeni Anggraini dkk, *Hubungan Antara Berfikir Positif Dengan Kecemasan Komunikasi Pada Mahasiswa*, PSYCHOPOLYTAN, Vol. 1, No. 1, Agustus 2017, hal 32



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan yang ada dalam suatu penelitian, di mana rumusan masalah yang ada dalam suatu penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara Karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵⁰

Hipotesis yang diajukan peneliti berdasarkan teori yang telah disusun diatas yaitu:

1. Hipotesis Nihil (Ho): “Tidak ada pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal”
2. Hipotesis Alternatif (Ha): “Ada pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal”

⁵⁰Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018)hal 63

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang kemudian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik.⁵¹ Pada penelitian ini pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.⁵² Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.⁵³

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen (terikat)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel bebas dan terikat meliputi:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) yakni berfikir positif
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) yakni motivasi kerja

C. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Rosa, 2011) Motivasi kerja ini diungkap melalui skala motivasi kerja dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang diadopsi dari teori hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow yang terdiri dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Berfikir Positif (X)

Berfikir positif menurut Albercht (1992) mengungkapkan bahwa berfikir positif merupakan cara membagi antara perhatian dengan

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabet, 2016) hal 11

⁵² *Ibid* 63

⁵³ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018) hal. 38

sesuatu yang positif, menyusunnya dengan bahasa yang positif dan mengungkapkan pikiran-pikirannya. Individu yang berfikir positif akan mengarahkan fikiran-pikirannya ke hal-hal yang positif, sehingga individu akan selalu memiliki fikiran positif saat sedang menghadapi masalah.⁵⁴ Berikut ini diukur melalui skala berfikir positif yang terdiri dari beberapa aspek berfikir positif yang meliputi aspek harapan yang positif, afirmasi diri, pernyataan yang tidak menilai, penyesuaian diri yang realistis. Dalam penelitian ini berfikir positif diukur dengan menggunakan skala berfikir positif yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan Anastasia Nia Hardini (2012).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif populasi menurut Sugiyono memiliki arti sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulan.⁵⁵ Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan atau pekerja pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kec Boja kab Kendal yang berada di bidang Galvanis dengan sistem borong yang berjumlah 63 orang..

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁶

E. Metode Pengambilan Data

Teknik prngumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan satu metode pengumpulan data yaitu angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis atau seperangkat pertanyaan kepada responden yang kedian akan dijawabnya.⁵⁷

1. Berfikir Positif

Alat ukur skala berfikir positif ini mengadopsi dari skripsi Anastasia Nia Hardini (2012), yang berjudul “Hubungan Antara Berfikir Positif dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun” dengan mengacu pada teori

⁵⁴Yeni Anggraini dkk, *Hubungan antara berfikir positif dengan kecemasan komunikasi pada mahasiswa*, PSYCHOPOLYTAN, Vol. 1, No. 1, Agustus 2017, hal 32

⁵⁵Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018) hal 215

⁵⁶*Ibid* hal 85

⁵⁷ *Ibid* hal 142

Albrecht dengan jumlah keseluruhan 24 item.⁵⁸ Dari hasil uji validitas terdapat 19 item valid dan 5 item yang gugur. Menunjukkan koefisien sebesar 0,398-0,758. Dan nilai uji reabilitas *alpha* sebesar 0,895.

Tabel 3.1 skala berfikir positif

No	Aspek	Sebaran Item		Jumlah
		Favorable	Unfavourable	
1.	Positif Expectation (harapan positif)	1,9,17	2,10,18	6
2.	Non Judgemental taking (pernyataan yang tidak memihak)	3,11,19	4,12,20	6
3.	Self Afirmation (afirmasi diri)	5,13,21	6,14,22	6
4.	Reality Adaptation (penyesuaian diri yang realistis)	7,15,23	8,16,24	6
Jumlah		12	12	24

Pengukuran skala berfikir positif ini menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor jawaban memiliki nilai 1-4 sebagaimana dalam tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Skor Item dalam Skala

Jawaban	Keterangan	Favorable	Unfavorable
SS	Sangat Setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4

2. Motivasi Kerja

Alat ukur skala motivasi kerja ini diadopsi dari skripsi Rosa Pralitasari, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ” dengan mengacu pada teori kebutuhan Maslow dengan jumlah keseluruhan 30 item.⁵⁹ Dari hasil uji validitas dinyatakan terdapat 27 item yang dinyatakan valid dan

⁵⁸ Anastasia Nia Hardini, *Hubungan Antara Berfikir Positif Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun*, (Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, 2012)

⁵⁹ Rosa Pralitasari, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Padang: Universitas Andalas Padang, 2011)

3 item yang dinyatakan gugur dikarenakan nilai $r \leq 0,195$. Dan nilai uji reabilitas dengan skor koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebesar 0,901.

Table 3.3 skala motivasi kerja

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	Pengukuran
1.	Motivasi Kerja	1. Fisiologis	1	Likert
		2. Keamanan	2-7	
		3. Sosial	8-13	
		4. Penghargaan	14-16	
		5. Aktualisasi Diri	17-30	

Pengukuran skala motivasi kerja menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor jawaban memiliki nilai 1-4.

**Tabel 3.4
Skor Item dalam Skala**

Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	1
S	Setuju	2
TS	Tidak Setuju	3
STS	Sangat Tidak Setuju	4

F. Uji Instrumen Data

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengambil data penelitian, instrument tersebut harus melalui serangkaian pengujian terlebih dahulu. Berikut merupakan serangkaian uji yang harus dipenuhi sebelum instrument angket digunakan untuk mengambil data penelitian:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁶⁰

Angket berfikir positif pada penelitian ini menggunakan angket yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Anastasia Nia Hardini (2012), yang berjudul “Hubungan Antara Berfikir Positif dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun” dengan mengacu pada teori Albrecht dengan jumlah keseluruhan 24 item. Pengujian uji validitas instrumen berfikir positif ini menggunakan bantuan program *SPSS* versi 21,0 *for windows*. Uji validitas instrumen berfikir positif ini dilakukan dengan melihat nilai Corrected item total

⁶⁰Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) hal 211

correlation. Apabila nilai $r > 0,244$ maka butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika nilai $r < 0,244$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada instrumen angket uji coba berfikir positif pada penelitian ini akan disajikan pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Angket Uji Coba Berfikir Positif

Item-Total Statistics					
Nomor Item Soal	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Nomor Item Soal	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
VAR00001	0.540	Valid	VAR00014	0.431	Valid
VAR00002	0.519	Valid	VAR00015	0.377	Valid
VAR00003	0.441	Valid	VAR00016	0.313	Valid
VAR00005	0.661	Valid	VAR00017	0.559	Valid
VAR00006	0.505	Valid	VAR00018	0.456	Valid
VAR00007	0.499	Valid	VAR00019	0.558	Valid
VAR00008	0.262	Valid	VAR00020	0.564	Valid
VAR00009	0.312	Valid	VAR00021	0.520	Valid
VAR00010	0.567	Valid	VAR00022	0.573	Valid
VAR00011	0.312	Valid	VAR00023	0.639	Valid
VAR00013	0.555	Valid	VAR00024	0.357	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui bahwa dari 24 item pernyataan pada angket berfikir positif, sebanyak 2 item pernyataan dikatakan tidak valid sedangkan 22 item dinyatakan valid.

Sedangkan angket motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan angket yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Rosa Pranitasari, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ” dengan mengacu pada teori kebutuhan Maslow dengan jumlah keseluruhan 30 item, Pengujian uji validitas instrumen motivasi kerja ini menggunakan bantuan program *SPSS* versi 21,0 *for windows*. Uji validitas instrumen motivasi kerja ini dilakukan dengan melihat nilai Corrected item total correlation. Apabila nilai $r > 0,244$ maka butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika nilai $r < 0,244$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Angket Uji Coba Motivasi Kerja

Item-Total Statistics		
Nomor Item Soal	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
MK4	.248	Valid
MK6	.469	Valid
MK7	.346	Valid
MK8	.513	Valid
MK9	.491	Valid
MK10	.493	Valid
MK11	.597	Valid
MK12	.650	Valid
MK13	.554	Valid
MK14	.510	Valid
MK15	.372	Valid
MK16	.555	Valid
MK17	.573	Valid
MK19	.623	Valid
MK21	.503	Valid
MK22	.390	Valid
MK23	.553	Valid
MK25	.638	Valid
MK26	.614	Valid
MK27	.709	Valid
MK28	.436	Valid
MK29	.285	Valid
MK30	.255	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2022

Dari hasil uji validitas dinyatakan terdapat 23 item yang dinyatakan valid dan 7 item yang dinyatakan gugur dikarenakan nilai $r \leq 0,244$.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument sudah cukup baik.⁶¹ uji reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji reabilitas instrumen adalah dengan melihat angka atau nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka instrument dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka instrument dikatakan tidak riabel.

Tabel 3.7 Uji Reabilitas Instrumen Angket Berfikir Positif dan Motivasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Berfikir Positif	.794	Reliabel
Motivasi Kerja	.853	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah 2022

Hasil uji reabilitas instrumen disetiap penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua angket dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh skor Cronbach Alpha adalah > dari 0,70. Sehingga seluruh item pernyataan dari instrument penelitian ini dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga dapat dengan mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁶² Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial atau uji T dan uji regresi sederhana data penelitian perlu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat dianalisis menggunakan statistik parametrik atau tidak. Adapun uji prasyarat yang akan dilakukan peneliti terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan normal jika probabilitas signifikannya di atas 0,05.⁶³

b. Uji Linearitas

⁶¹Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian", (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) hal 221

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabet, 2016) hal 332

⁶³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) hal 164

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui kelinieran dari data penelitian.⁶⁴ Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation* pada SPSS 21.0 yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig.f} < 0.05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik *model summary and parameter estimates* akan disajikan pada tabel berikut ini:

2. Uji Hipotesis

1) Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁵

2) Persamaan Regresi Sederhana

Alat analisis yang di gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal.

Menurut Sugiyono (2018) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

⁶⁴ Esy Nur Aisyah, *Statistik Inferensial Parametrik*, (Malang: Unniversitas Negeri Malang, 2015), hal. 20

⁶⁵Ghozali, I. *Aplikasianalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. (Semarang: Undip, 2018) Hal 98-99

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kancan Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pabrik PT. Tri Surya Purnama yang beralamat di desa Campurejo kecamatan Boja Kabupaten Kendal Jawa Tengah. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan pabrik di bidang Galvanis dengan system borong yang berjumlah 63 orang.

Penelitian ini dilakukan selama 7 hari dimulai tanggal 20 sampai dengan 26 agustus 2022. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner (angket) untuk setiap variable berfikir positif (X) dan variable motivasi kerja (Y).

2. Visi, Misi dan Tujuan PT Tri Surya Purnama

a. Visi

Menjadi perusahaan produsen dan penyedia sambungan pipa dan produk casting lainnya yang terkemuka di dunia yang dapat memberikan inspirasi dan manfaat bagi lingkungan dan seluruh orang yang terlibat.

b. Misi

Untuk terus meningkatkan hubungan kerja yang saling menguntungkan dengan pelanggan, karyawan, partner bisnis dan pemegang saham atas dasar ketulusan

- 1) Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan layanan yang cepat dan ramah serta kualitas produk yang optimal dan variasi produk yang lengkap.
- 2) Meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara membangun sistem operasional perusahaan yang baik dan melakukan perbaikan serta inovasi yang terus menerus di segala bidang.
- 3) Membangun kompetensi sumber daya manusia dengan pelatihan yang terencana sehingga mampu bekerja dengan terampil dan mandiri.
- 4) Membangun kemitraan yang saling menguntungkan dengan pemasok dengan cara kerjasama yang jujur dan transparan.
- 5) Memberikan kontribusi kepada masyarakat dan negara melalui penciptaan lapangan kerja dan dukungan pembinaan kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 6) Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Uji Hipotesis dengan Pengaruh Parsial (Uji T) Dan Persamaan Regresi Sederhana

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh variable independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan

variable dependen secara parsial.⁶⁶ Kemudian persamaan regresi sederhana merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh model hubungan antara satu variable dependen dengan satu variable independen.⁶⁷ Analisis ini dipilih karena pada penelitian ini hanya menggunakan satu variable bebas dan satu variable terikat untuk mengetahui pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desaCampurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal.

Berikut ini adalah serangkaian pengujian yang dilakukan pada penelitian ini:

a. Uji Prasyarat (Asumsi)

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* data penelitian perlu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat dianalisis menggunakan statistik parametrik atau tidak. Adapun uji prasyarat yang akan dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan kenormalan dari data penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal.⁶⁸ Normalitas data dapat diketahui dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan aplikasi SPSS versi 21.0.

Adapun kaidah pengambilan keputusan ($\alpha = 0,05$) antara lain jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant (α)* maka data penelitian berdistribusi tidak normal, dan sebaliknya jika nilai jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant (α)* maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) akan disajikan pada tabel berikut ini:

⁶⁶Ghozali, I. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. (Semarang: Undip, 2018) hal 98-99

⁶⁷Johan, Harlan. *Analisis Regresi Linier*. (Jakarta: Gunadarma, 2018) hal 5

⁶⁸Esy Nur Aisyah. *Statistik Inferensial Parametrik*, (Malang: Unniversitas Negeri Malang, 2015). Hal 14

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.00845490
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.059
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan gambar 4.1, pada uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,200. Berdasarkan tabel nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 atau $P > 0,05$. Maka data residual pada penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui kelinieran dari data penelitian.⁶⁹ Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation* pada SPSS 21.0 yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig.f} < 0.05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik *model summary and parameter estimates* akan disajikan pada tabel berikut ini:

⁶⁹ Esy Nur Aisyah, *Statistik Inferensial Parametrik*, (Malang: Unniversitas Negeri Malang, 2015), hal. 20

Tabel 4.2 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * BerpikirPositif	Between Groups	(Combined) Linearity	3674.712	19	193.406	8.848	.000
		Deviation from Linearity	3283.632	1	3283.632	150.226	.000
			391.080	18	21.727	.994	.484
Within Groups			939.891	43	21.858		
Total			4614.603	62			

Berdasarkan tabel nomor 4.2 dapat dilihat pada kolom *deviation of linierity* pada skala motivasi kerja dan berfikir positif, kedua variabel memiliki nilai signifikansi $0,484 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linear antara berpikir positif dan motivasi kerja

b. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh diantara variabel X dan Y. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 for windows.⁷⁰ Setelah semua uji prasyarat untuk melakukan analisis uji parsial (T) dan regresi sederhana, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial atau uji T dengan pengujian menggunakan 2-tailed dengan tingkat signifikansi 5% dan regresi sederhana. Hipotesis yang digunakan adalah:

(Ho) = Tidak ada pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal.

(Ha) = Ada pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal.

Adapun hasil pengujian akan ditunjukkan pada tabel 4.3 di bawah ini:

1) Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar

⁷⁰ Esy Nur Aisyah, "statistik inferensial parametrik", (Malang: Unniversitas Negeri Malang, 2015), hal. 84

pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- c. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- d. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁷¹

Tabel 4.3 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.646	6.200		3.975	.000
	BerpikirPositif	.511	.042	.844	12.268	.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. dengan tingkat signifikansi 5% dari $df=n-K-1$ diperoleh. Diketahui nilai t hitung $12.268 > 1,671$ (t tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpikir positif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2) Uji Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2018) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

⁷¹Ghozali, I. *Aplikasianalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. (Semarang: Undip, 2018) hal 98-99

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi sederhana

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3283.632	1	3283.632	150.493	.000 ^b
	Residual	1330.971	61	21.819		
	Total	4614.603	62			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), BerpikirPositif

Dari hasil output diperoleh F hitung adalah 150.494 dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena F hitung (150,494) > 3,99 (F tabel) maka H₀ ditolak artinya variabel Berpikir Positif (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y).

C. Pembahasan Terkait Berfikir Positif Dan Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini responden yang digunakan oleh peneliti yaitu 63 responden dengan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, sampel jenuh sendiri merupakan pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, pertanyaan yang digunakan pada kuesioner penelitian merupakan hasil adopsi dari beberapa skripsi. Yang pertama pada kuesioner berfikir positif diadopsi dari skripsi Anastasia Nia Hardini (2012) dengan teori yang digunakan mengacu pada teori Albrecht yang terdiri dari empat aspek yakni *non judgemental taking*, *positif expectation*, *self affirmation* dan *raevity adaptation*. Kemudian pada kuesioner motivasi kerja diadopsi dari skripsi Rosa Pranitasari (2011) dengan teori yang digunakan mengacu pada teori kebutuhan Maslow yang terdiri dari fisiologis, keamanam, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Teknis analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji prasyarat asumsi yang terdiri dari uji normalitas dengan nilai signifikansi 0,200 dan uji linieritas dengan nilai signifikansi 0,484, selain itu teknik analisis data yang dilakukan juga menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji pengaruh parsial (uji t) dengan nilai $t_{hitung} 12,268 > 1,671$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga uji regresi sederhana dengan nilai $f_{hitung} 150,493$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal. Berdasarkan hasil dari uji analisis hipotesis parsial antara berfikir positif (X) dengan motivasi kerja (Y) terbukti berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan diperoleh $t_{hitung} = 12,268 > t_{tabel} = 1,671$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka

dengan ini dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya semakin berfikir positif maka semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh berfikir positif terhadap motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal, dengan berbagai uraian yang sudah dijelaskan disemua bab sebelumnya sehingga dapat peneliti menyimpulkan bahwa:

Adanya pengaruh positif antara berfikir positif dengan motivasi kerja pada karyawan pabrik PT Tri Surya Purnama desa Campurejo kecamatan Boja kabupaten Kendal. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 12,268 > 1,671 (t_{tabel})$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berfikir positif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Yang artinya semakin berfikir positif maka semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

- a) Untuk karyawan hendaknya untuk bisa berfikir secara positif baik untuk masa depan maupun menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi dalam bekerja, karena dengan berfikir positif dapat memberikan dorongan positif untuk menghadapi pekerjaan yang akan dihadapi.
- b) Pimpinan PT Tri Surya Purnama hendaknya lebih meningkatkan kemampuan dalam memimpin perusahaan terutama dalam memotivasi para karyawan, berkomunikasi secara efektif dan komunikatif, serta menciptakan kondisi kerja yang harmonis, walaupun menurut penelitian ini secara keseluruhan kepemimpinannya sudah baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti keharmonisan antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Athonul. 2015. *Mengendalikan Masa Depan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Aisyah, Esy Nur. 2015. *Statistik Inferensial Parametrik*, Malang: Unniversitas Negeri Malang.
- Anastasia Nia Hardini. 2012, *Hubungan Antara Berfikir Positif Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun*, Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Anggraini, Yeni dkk. 2017. *Hubungan Antara Berfikir Positif dengan Kecemasan Komunikasi pada Mahasiswa. PSICHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)* Vol. 1 No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Charada, Ujang. 2010. *Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja anak yang bekerja di luar hubungan kerja pada bentuk pekerjaan terburuk*, Jurnal FH. UNISBA. Vol. XII. No 2. Juli.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasianalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin dan Beby Silvy. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU. Vol. 2. No. 1. Tahun.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Johan, Harlan. 2018. *Analisis Regresi Linier*. Jakarta: Gunadarma.
- Latifani, Nabila Mega Aulia. 2015. *Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak And Shake di Kota Semarang*. Semarang: UIN Walisongo.
- Marseto, Bagus. 2007. *Hubungan berfikir positif dengan kecemasan mengerjakan skripsi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Maya Pangastuti. 2014. *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa dan Siswi Sekolah Menengah Atas*. Jurnal Psikologi Integratif, Vol 2, No 1, Juni.
- Miza, Faizal. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toha Putra Semarang*. Semarang: UIN Walisongo.
- Na'im, Nur Jannatun. 2017. *Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Motivasi Berprestasi pada Santri Tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Walisongo Cukir Jombang*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nurdin, Irfan Bahar. 2018. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 1. No. 1. Januari.

- Pinandito, Satrio. 2011. *Husnudzon Dan Sabar Kunci Sukses Meraih Kebahagiaan Hidup Kiat-Kiat Praktis Berfikir Positif Menyasati Persoalan Hidup*, Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Prabowo, Raihan Adi. 2017. *Positive Personality 5 Langkah Mengelola Pikiran dan Mindset Positif*. Yogyakarta: Brilliant Books.
- Pranitasari, Rosa. 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Padang: Universitas Andalas Padang.
- Rosita, Eka. 2018. *Hubungan Antara Tawakal Dan Berfikir Positif Pada Mahasiswa*. Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabet.
- Prakosa, Bayu dan Partini. 2015. *Berfikir Positif Untuk Mengatasi Kecemasan Berbicara Di Depan Kelas*, Center of Islamic and Indigenous Psychology.
- Putri, Peni Andari. 2010. *Pengaruh Berfikir Positif Terhadap Harga Diri Remaja*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Wenni. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Boilertech Indonesia (Batam)*. Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan.
- Wijayanti, Desti. 2012. *Pengaruh Pelatihan Berfikir Positif Terhadap Motivasi Belajar Siswa KMS*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Yenni M.AP. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Menata. Vol 2. No 2. Juli-Desember.
- Yenni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Menata, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Data Diri Responden

Lembar Data Diri

Nama :
Pekerjaan :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Kuesioner Berfikir Positif

Berikut ini adalah alat ukur yang diberikan untuk mengetahui tingkat berfikir positif. Tidak ada jawaban yang salah dalam alat ukur ini, serta semua jawaban yang Anda berikan akan dirahasiakan sehingga Anda tidak perlu melihat hasil pekerjaan teman Anda. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan jujur dan menggambarkan kondisi Anda yang sebenar-benarnya.

Petunjuk pengisian :

Bacalah setiap pernyataan yang ada di bawah ini dengan seksama. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada jawaban yang Anda pilih sesuai dengan keadaan diri.

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Skala A

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Hampir setiap pekerjaan, saya jalani dengan harapan akan berhasil.				
2.	Terlintas dalam pikiran saya akan kegagalan, ketika menjumpai kesulitan hidup.				
3.	Saya menganggap bahwa diri saya adalah orang yang menyenangkan.				

4.	Saya cenderung merasa lemah terhadap masalah yang datang.				
5.	Sekalipun saya kurang berhasil, saya menganggap hal itu sebagai sebuah proses pembelajaran.				
6.	Bagi saya kegagalan yang saya alami adalah hal yang sifatnya merugikan.				
7.	Saya segera melakukan perbaikan pada kesalahan kerja yang saya buat.				
8.	Saya larut menyalahkan diri saat melakukan kekeliruan.				
9.	Saya cukup optimis dengan masa depan saya.				
10.	Ketika mengalami kesulitan, saya cenderung terpaku pada sisi negatifnya.				
11.	Saya tetap dapat mengerahkan kekuatan yang saya miliki, meskipun masalah yang saya hadapi tergolong sulit.				
12.	Saya ragu-ragu terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.				
13.	Bagi saya kegagalan adalah sebuah proses menuju kesuksesan.				
14.	Masalah yang ada pada pekerjaan, saya anggap sebagai hal yang menghambat perkembangan diri saya.				
15.	Bila saya gagal pada pekerjaan tertentu, bukan berarti akan gagal dalam karir saya.				
16.	Saat melakukan kesalahan, saya cenderung terlalu menyesalinya.				
17.	Saya percaya dengan berusaha yang keras dapat				

	menyelesaikan setiap masalah.				
18.	Saya cenderung pesimis dengan prestasi kerja saya.				
19.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki.				
20.	Saya merasa terbebani dengan kekurangan yang ada pada diri saya.				
21.	Kesulitan tugas yang ada, saya anggap sebagai pembelajaran untuk menjadi lebih berkompeten.				
22.	Saya kurang percaya dibalik masalah ada pembelajaran yang dapat dipetik.				
23.	Kegagalan dalam sebuah pekerjaan, membuat saya menjadi lebih giat lagi dalam bekerja.				
24.	Saya menganggap diri saya gagal jika tidak terlalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.				
TERIMA KASIH ATAS BANTUANNYA					

Lampiran 2

Kuesioner Motivasi Kerja

Berikut ini adalah alat ukur yang diberikan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja. Tidak ada jawaban yang salah dalam alat ukur ini, serta semua jawaban yang Anda berikan akan dirahasiakan sehingga Anda tidak perlu melihat hasil pekerjaan teman Anda. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan jujur dan menggambarkan kondisi Anda yang sebenar-benarnya.

Petunjuk pengisian :

Bacalah setiap pernyataan yang ada di bawah ini dengan seksama. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada jawaban yang Anda pilih sesuai dengan keadaan diri.

- SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- Skala B

No	Pernyataan	Pilihan Item			
		SS	S	TS	STS
1.	Apakah anda merasa semua kebutuhan fisik anda (seperti makan, minum, pakaian, perumahan dll) sudah terpenuhi didalam hidup anda?				
2.	Apakah tempat anda bekerja bebas dari bahaya yang mungkin menyebabkan anda cidera?				
3.	Dapatkah atasan anda membahayakan karir anda?				
4.	Apakah anda merasa terintimidasi oleh pimpinan anda?				
5.	Apakah anda merasa terintimidasi oleh rekan kerja anda?				
6.	Apakah anda merasa aman dalam pekerjaan anda?				
7.	Apakah anda merasa diluar pekerjaan anda kehidupan dan keamanan anda terjamin?				
8.	Apakah anda memiliki kesempatan untuk mengembangkan persahabatan yang erat dalam pekerjaan ini?				
9.	Apakah anda memiliki teman di tempat kerja?				
10.	Apakah ada rasa saling memiliki dalam kelompok di tempat kerja anda?				
11.	Apakah anda merasa memiliki identitas positif dalam bekerja di dalam perusahaan ini?				
12.	Apakah sesama rekan kerja saling membantu?				

13.	Apakah pimpinan anda memberikan dan mengembangkan rasa saling memiliki terhadap karyawan?				
14.	Apakah anda memperoleh rasa harga diri dari pekerjaan anda?				
15.	Apakah anda mendapatkan rasa hormat dari orang lain dalam pekerjaan anda?				
16.	Apakah anda “merasa diinginkan” dalam pengetahuan dan kompetensi profesional yang anda miliki?				
17.	Apakah anda memiliki rasa pemenuhan diri (perasaan terhadap kesanggupan dalam menggunakan kemampuan diri sendiri)?				
18.	Apakah anda memiliki makna penting dari pekerjaan ini?				
19.	Apakah anda berfikir memiliki bakat dan kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan ini?				
20.	Apakah perusahaan ini menyediakan sumber daya yang cukup memadai untuk pekerjaan anda?				
21.	Apakah mudah bagi anda dalam memahami pekerjaan?				
22.	Apakah pekerjaan anda merupakan kehidupan kedua anda?				
23.	Apakah anda dapat mengikutsertakan imajinasi kreatif anda pada pekerjaan ini?				
24.	Dapatkah anda terlibat dalam kesenangan profesi kreatif?				
25.	Apakah pekerjaan anda membantu anda dalam memahami kemampuan dan diri anda sendiri?				
26.	Apakah anda memperoleh rasa kebebasan dan kekuatan dari pekerjaan anda?				
27.	Apakah anda merasa pekerjaan anda telah selaras/sesuai diseluruh bidang?				
28.	Apakah anda merasa pekerjaan anda membantu anda dalam mencapai tujuan hidup anda?				
29.	Apakah pekerjaan anda berperan dalam perkembangan kebaikan masyarakat dan negara?				
30.	Apakah anda menemukan hubungan antara pekerjaan anda dan pengaruhnya dalam masyarakatan?				

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.00845490
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.059
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Berpikir Positif	Between Groups	(Combined)	3674.712	19	193.406	8.848	.000
		Linearity	3283.632	1	3283.632	150.226	.000
		Deviation from Linearity	391.080	18	21.727	.994	.484
	Within Groups		939.891	43	21.858		
Total			4614.603	62			

Lampiran 7

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.646	6.200		3.975	.000
BerpikirPositif	.511	.042	.844	12.268	.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Lampiran 8

Hasil Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3283.632	1	3283.632	150.493	.000 ^b
Residual	1330.971	61	21.819		
Total	4614.603	62			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), BerpikirPositif

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Anisa Luthfiya Kemala
TTL : Kendal, 27 Mei 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Grendem RT1/2, Desa Campurejo, Kecamatan Boja, Kabupaten Kendal
Email : anisaluthfiyakemala27@gmail.com
Riwayat Pendidikan : SDN 1 Campurejo (2011)
SMP N 2 Boja (2014)
SMA N 1 Boja (2017)