

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)

ANALISIS MOTIVASI KERJA TENAGA PENGAJAR

DI YAYASAN NETRA MANDIRI PALEMBANG



Disusun oleh:

Riki Adi Putra

205120319111001

PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2023

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)

Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pengajar

Yayasan Netra Mandiri Palembang

Disusun Oleh:


Riki Adi Putra
NIM. 205120319111001

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Pengabdian Kepada Masyarakat
(PKM)
Pada tanggal **09 Oktober 2023**

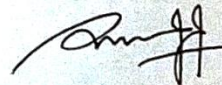
Tim Penguji

Dosen Pembimbing,

Dosen Penguji,

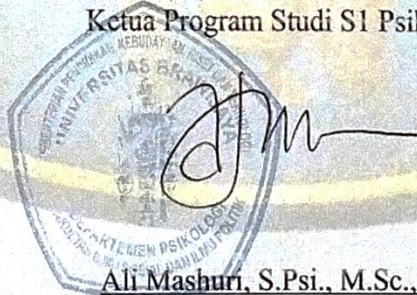


Selly Dian Widayarsi, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198606132019032019032012



Ika Fitria, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIK. 2014058702242001

Malang, **18 DEC 2023**
Ketua Program Studi S1 Psikologi,



Ali Mashuri, S.Psi., M.Sc., Ph.D
NIK. 2012017605171001

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji serta syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka laporan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pengajar Yayasan Netra Mandiri Palembang” dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai syarat di dalam menempuh dan menyelesaikan mata kuliah Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), yang di dalam pelaksanaannya dilakukan di Yayasan Netra Mandiri Palembang.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat dalam bentuk apapun di dalam penulisan ini. Adapun pihak yang terlibat di dalam penulisan ini diantaranya:

1. Ali Mashuri, S.Psi., M.Sc., Ph.D. sebagai ketua program studi Psikologi Universitas Brawijaya.
2. Selly Dian Widayari, S.Psi., M.Psi., Psikolog. sebagai dosen pembimbing bagi penulis di dalam pelaksanaan seluruh rangkaian kegiatan PKM.
3. Anton Wibisono, M.H.I. sebagai ketua sekaligus pembimbing lapangan bagi penulis di dalam melaksanakan rangkaian kegiatan PKM di Yayasan Netra Mandiri Palembang.

4. Orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan tanpa henti kepada penulis dalam melaksanakan seluruh kegiatan positif dalam bentuk apapun.
5. Semua pengurus dan semua anggota Yayasan Netra Mandiri Palembang yang telah bekerjasama dengan baik sehingga sangat membantu penulis di dalam melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan PKM dengan semangat.
6. Semua informan yang telah bersedia dalam membantu penulis di dalam melaksanakan penelitian.
7. Kepada seluruh keluarga penulis yang telah memberikan dukungan terus-menerus kepada penulis.
8. Kepada semua orang-orang terdekat penulis yang selalu sabar dan bersedia di dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan laporan kegiatan PKM.

Demikian laporan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dibuat. Di dalam penyusunan laporan ini, penulis menyadari masih sangat banyak kesalahan dan kekurangan dalam bentuk apapun, oleh karena itu penulis sangat terbuka apabila terdapat kritik ataupun saran yang ingin diberikan kepada penulis, agar dapat digunakan penulis sebagai bahan untuk meminimalisir kesalahan dan kekurangan di dalam laporan PKM ini. Penulis ucapkan terima kasih.

Malang, 18 Agustus 2023

Riki Adi Putra

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus PKM	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat	7
BAB II HASIL KEGIATAN	9
A. Gambaran Umum.....	9
1. Gambaran Umum Instansi.....	9
2. Gambaran Umum Penempatan PKM	11
3. Gambaran Umum Informan	11
B. Deskripsi Kegiatan.....	13
1. Deskripsi Kegiatan secara Umum	13
2. Deskripsi Kegiatan secara Khusus	15
C. Metode Pengambilan Data	16
D. Pemaparan Hasil.....	17
E. Pembahasan Hasil	44
BAB III PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Rekomendasi.....	53
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Identitas Tenaga Pengajar Yayasan Netra Mandiri Palembang	12
Tabel 2. Deskripsi Kegiatan secara Umum	14
Tabel 3. Deskripsi Kegiatan secara Khusus	15
Tabel 4. Reduksi Data	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kegiatan pembelajaran.....	103
Gambar 2. Kegiatan pembelajaran.....	103
Gambar 3. Kegiatan pembelajaran.....	103
Gambar 4. Kegiatan pembelajaran.....	104
Gambar 5. Kegiatan pembelajaran.....	104
Gambar 6. Pembukaan program 17 Agustus	104
Gambar 7. Kegiatan program 17 Agustus	105
Gambar 8. Penutupan kegiatan berfoto bersama ketua yayasan.....	105
Gambar 9. Foto Informan AA.....	106
Gambar 10. Foto Informan TA.....	106
Gambar 11. Foto Informan MA.....	107
Gambar 12. Foto Informan DF	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Guideline</i> Wawancara.....	58
Lampiran 2. Verbatim Wawancara Informan.....	61
Lampiran 3. Visi dan Misi Yayasan Netra Mandiri Palembang.....	102
Lampiran 4. Dokumentasi.....	103
Lampiran 5. Informed Consent.....	108
Lampiran 6. Perizinan Instansi.....	112
Lampiran 7. Nilai Lapangan	114
Lampiran 8. Lembar Monitoring	115
Lampiran 9. Bukti Fisik.....	119
Lampiran 10. Bukti Kegiatan.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM), merupakan sekelompok individu yang terlibat di dalam sebuah organisasi, institusi atau Perusahaan. Mereka menjadi elemen terpenting yang tak terpisahkan dari kontribusi dan perjalanan entitas tersebut, karena sumber daya manusia memegang peran kunci yang penting dalam operasional dan kemajuan sebuah organisasi, institusi atau Perusahaan. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas menjadi keunggulan yang sangat diutamakan dan harus dimiliki, karena dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dapat berdampak padatujuan serta kemajuan sebuah organisasi, institusi ataupun perusahaan. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa motivasi berperan besar dalam membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas. Sebab, dengan memiliki motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk dapat mencapai potensi terbaik, menghadapi tantangan dengan penuh semangat, sehingga dapat terus berkontribusi dalam menggapai tujuan serta kemajuan entitas tersebut.

Motivasi menurut beberapa tokoh memiliki definisinya, seperti: Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan motivasi adalah proses yang

menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam Upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Uno (2010) menyatakan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang timbul pada setiap individu berupa dorongan internal maupun eksternal yang dapat mengarahkan seseorang dalam melakukan sesuatu atau kegiatan dengan penuh semangat agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja sangatlah tergantung dengan kondisi dan keadaan fisik maupun non-fisik yang terdapat pada ruang lingkup organisasi, seperti kebijakan, kondisi kerja, pendapatan danlainnya. Sebab orang-orang yang terlibat di dalamnya merupakan factor terpenting sebagai penggerak untuk mencapai kemajuan dan tujuan organisasi tersebut.

Yayasan Netra Mandiri Palembang adalah sebuah organisasi sosial yang menjadi fokus Penulis di dalam melaksanakan semua rangkaian kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Yayasan yang terletak di kota Palembang ini didirikan oleh sekelompok individu tunanetra dengan tujuan utama menghimpun, berbagi serta menjadi wadah tunanetra di dalam

menyalurkan inspirasi dan mengembangkan kreatifitas bersama. Terdapat pelatihan dan layanan yang menjadi program Yayasan Netra Mandiri Palembang, seperti pelatihan musik, pelatihan komputer bicara dan program layanan bimbingan belajar. Namun, yang menjadi konsen utama Yayasan Netra Mandiri Palembang pada saat ini ialah memberikan program dibidang pendidikan yaitu kegiatan bimbingan belajar. Sebab kebanyakan peserta yang tergabung di Yayasan tersebut adalah individu yang baru ataupun telah lama mengalami tunanetra, tetapi belum pernah mendapatkan pembelajaran terkait informasi dan proses tentang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan tunanetra. Selain itu, kebanyakan peserta masih duduk dibangku sekolah, sehingga membutuhkan tambahan informasi dan kesesuaian dengan kebutuhan dari karakteristik masing-masing peserta. Di dalam melaksanakan kegiatan dan program tersebut, Yayasan Netra Mandiri Palembang juga mempunyai struktur kepengurusan dan sumber daya manusia atau orang-orang yang terlibat sebagai tenaga pengajar di dalam memberikan pelatihan dan pelayanan, sumber daya manusia tersebut adalah orang-orang yang mempunyai ilmu dan kemampuan yang cukup luas dalam bidangnya, sehingga dapat diaplikasikan kedalam bentuk pelatihan dan pengajaran di Yayasan Netra Mandiri Palembang. Sumber daya manusia tersebut sebagian besar adalah tunanetra yang menjadi bagian dari anggota Yayasan. Sedangkan sumber daya manusia selain dari itu diperoleh melalui hubungan dan relasi yang dimiliki oleh setiap pengurus dan anggota.

Pada awal pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di Yayasan Netra Mandiri Palembang, Penulis mencoba melakukan pengamatan untuk melakukan beberapa penyesuaian dari berbagai macam aspek, baik secara fisik maupun non-fisik. Dalam pelaksanaannya, Penulis mencoba membangun hubungan dengan pendekatan secara langsung kepada orang-orang yang terdapat pada lingkungan Yayasan tersebut, seperti pengurus, tenaga pendidik maupun anggota Yayasan. Hal tersebut diharapkan berdampak positif dalam membangun relasi yang baik serta mempermudah Penulis melakukan pengamatan untuk mencari tahu dan menemukan temuan atau fenomena yang terjadi di lingkup Yayasan tersebut. Pada saat pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), Penulis ditempatkan pada hampir semua bagian, seperti membantu proses administrasi dan sering membantu tenaga pengajar di dalam proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, Penulis lebih sering berinteraksi kepada tenaga pengajar baik di dalam kelas maupun diluar kelas, sehingga berdampak positif pada hubungan dan kedekatan antara Penulis dan tenaga pengajar yang lebih erat.

Selain membantu tenaga pengajar dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas, terkadang terdapat tenaga pengajar bersama Penulis sering melakukan diskusi dan bertukar pikiran, mulai dari persoalan pekerjaan hingga persoalan diluar pekerjaan. Hal tersebutlah yang membuat Penulis sedikit banyaknya memperoleh informasi dan temuan terkait fenomena apa yang terdapat di dalam ruang lingkup Yayasan, seperti

kondisi fisik maupun non-fisik pada lingkungan kerja yang meliputi terbatasnya sarana dan prasarana, kondisi gaji atau kompensasi yang diterima tenaga pengajar yang terbatas, dan beberapa faktor internal maupun eksternal masing-masing tenaga pengajar, yang berdampak pada semangat dan motivasi kerja setiap tenaga pengajar.

Berdasarkan temuan tersebut, Penulis cukup tertarik untuk mencari tahu lebih dalam lagi terkait apa saja factor-faktor penyebab yang dapat mempengaruhi motivasi pada tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang dalam bekerja, dengan berlandaskan Two Factor Theory Frederick Herzberg. Teori ini memberikan pandangan terkait factor yang dapat mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, seperti fenomena yang terjadi di Yayasan Netra Mandiri Palembang terkait kondisi lingkungan kerja yang terbatas, kondisi gaji yang terbatas dan factor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi setiap tenaga pengajar dalam menjaga dan memelihara motivasi dan semangat dalam bekerja.

Menurut Frederick Herzberg, terdapat 2 faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang di dalam bekerja, yaitu: faktor pemeliharaan yang meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi ditempat kerja serta kualitas superfisior. Selain itu, terdapat faktor motivasi yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kesempatan berkembang. Kedua factor tersebut, saling berkaitan satu sama lain dalam mempengaruhi dan

memelihara semangat dan motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), Penulis memutuskan untuk melakukan **Analisis Motivasi Kerja pada Tenaga Pengajar Di Yayasan Netra Mandiri Palembang.**

B. Fokus PKM

Fokus pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah melakukan analisis motivasi kerja pada tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

- a. Melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) sebagai salah satu kurikulum dan syarat menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu (S1) program studi Psikologi Universitas Brawijaya.
- b. Dapat menjalin kerjasama yang baik antara Psikologi Universitas Brawijaya dan Yayasan Netra Mandiri Palembang.
- c. Sebagai sarana bagi mahasiswa untuk menerapkan keilmuan yang telah dipelajari.

2. Tujuan Khusus

Tujuan dilaksanakannya kegiatan ini adalah untuk melakukan analisis motivasi kerja pada tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang agar dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar, memahami faktor-faktor motivasi dan mendukung pencapaian visi dan misi yayasan dalam memberikan pelayanan kepada tunanetra.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman umum tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam konteks organisasi non-profit dan lingkungan yang unik.
- b. Analisis ini juga diharapkan dapat membantu dalam memahami bagaimana faktor-faktor seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu dapat mempengaruhi motivasi kerja tenaga pengajar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Yayasan:

Dengan dilakukan analisis motivasi kerja tersebut, dapat menambah pemahaman terkait faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi

serta menambah kepekaan Yayasan terhadap tenaga pengajar terkait Tindakan yang sesuai.

b. Bagi Tenaga Pengajar:

Dengan dilakukan analisis motivasi kerja tersebut, diharapkan berdampak positif pada peningkatan kualitas pada masing-masing tenaga pengajar dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

c. Bagi Pembaca:

Manfaat tersebut diharapkan dapat menambah informasi serta pemahaman para pembaca terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja.

BAB II

HASIL KEGIATAN

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum Instansi

Yayasan Netra Mandiri merupakan suatu wujud pergerakan sekelompok difabel netra yang berusaha memberikan pelatihan dan keterampilan terhadap difabel netra lainnya, memberikan pendampingan agar mereka mendapatkan pelayanan public, dan membentuk masyarakat inklusi sehingga mereka mampu mandiri dan sejahtera. Mengingat difabel netra memiliki keterbatasan ruang gerak dalam berkreasi dan berinovasi, maka penting bagi yayasan ini menjadi inspirasi, sarana untuk berkreasi, dan menemukan inovasi dalam mengembangkan bakat, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki setiap difabel netra. Untuk mewujudkan semua hak tersebut, yayasan ini juga mempersiapkan difabel netra agar mampu bersaing dan mandiri sehingga mereka layak memberikan kontribusi nyata dalam masyarakat. Sosialisasi tentang difabel dan pentingnya sistem inklusif, menjadi formulasi awal yang harus diberikan kepada masyarakat, dan pemberian formulasi inilah yang akan menjadi salah satu misi dari Yayasan Netra Mandiri. Yayasan Netra Mandiri Palembang ini didirikan dengan tujuan

untuk menghimpun tunanetra yang ingin bergabung bersama-sama, menjadi wadah dalam mengembangkan inovasi dan kreativitas serta memberikan pelatihan dan pelayanan bagi tunanetra.

Yayasan Netra Mandiri Palembang juga mempunyai struktur dan kepengurusan yang tersusun dan mempunyai tugasnya dari masing-masing. Yayasan yang berada di Jalan Sukabangun II Lorong MS Tembusan Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Palembang ini adalah sebuah organisasi non-profit yang belum mempunyai penghasilan tetap dalam memenuhi kebutuhan untuk menunjang semua kegiatan yang dilaksanakan oleh yayasan. Oleh karena itu, yayasan ini banyak menjalin kerjasama seperti mengajukan sponsorship kepada instansi-instansi, unit usaha maupun individu yang dapat membantu semua kegiatan yayasan. Dengan keterbatasan yang dimiliki, yayasan ini tetap berusaha konsisten di dalam memberikan pelatihan dan layanan yang diantaranya kelas baca tulis huruf braille, kelas bimbingan belajar, pelatihan music, pelatihan massage dan pelatihan komputer. Tetapi, pada saat PKM ini dilaksanakan, Yayasan ini hanya berfokus pada kegiatan orientasi mobilitas (OM) serta pada pelatihan dan layanan yang menunjang pendidikan. Sebab, kebanyakan dari anggota Yayasan yang bergabung saat ini adalah tunanetra yang masih duduk dibangku sekolah, serta tunanetra yang baru mengenal segala macam dan bentuk terkait disabilitas Netra. Selain itu, terbatasnya SDA maupun SDM yang

menjadi kendala Yayasan ini dalam memberikan program dan pelatihan yang beragam secara bersamaan.

2. Gambaran Umum Penempatan PKM

Pada pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di Yayasan Netra Mandiri Palembang, Penulis ditempatkan pada hamper dari semua bagian yang terdapat di Yayasan. Seperti membantu mengelola proses administrasi, dan membantu pelaksanaan semua kegiatan internal maupun eksternal Yayasan. Tetapi, tugas yang paling sering diberikan kepada Penulis adalah ditempatkan dalam membantu proses kegiatan tenaga pengajar. Tugas tersebut seperti membantu tenaga pengajar di dalam memberikan pelatihan dan pengajaran di dalam kelas, selain itu Penulis juga pernah diajak diskusi dan diminta pendapat terkait kesesuaian rencana pembelajaran yang akan deprogramkan.

3. Gambaran Umum Informan

Informan wawancara dalam proses menggali data dan untuk mendapatkan informasi dalam melakukan analisis motivasi kerja terdiri dari empat orang yang merupakan tenaga pengajar yang saat ini bekerja

di Yayasan Netra Mandiri Palembang. Berikut ini adalah tabel yang berisi data demografis ke-4 informan yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Identitas Tenaga Pengajar Yayasan Netra Mandiri Palembang

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jenis Kelas
1.	AA	28	L	Bimbel MIPA Sekolah Dasar.
2.	TA	23	P	Bimbel Khusus.
3.	MA	24	P	Bimbel baca tulis Al-Qur'an dan huruf braille.
4.	DF	25	L	Bimbel Kelas Komputer.

a. Deskripsi Informan AA

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa informan pertama yang berinisial AA berjenis kelamin laki-laki, berusia 28 tahun, dan saat ini informan AA bertanggung jawab pada kelas bimbingan belajar MIPA sekolah dasar.

b. Deskripsi Informan TA

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa informan kedua yang berinisial TA berjenis kelamin perempuan, berusia 23 tahun, dan saat ini informan TA bertanggung jawab pada kelas bimbingan belajar khusus.

c. Deskripsi Informan MA

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa informan ketiga yang berinisial MA berjenis kelamin perempuan, berusia 24 tahun, dan saat ini informan MA bertanggung jawab pada kelas bimbingan belajar baca tulis Al-Qur'an dan huruf braille.

d. Deskripsi Informan DF

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa informan keempat yang berinisial DF berjenis kelamin laki-laki, berusia 25 tahun, dan saat ini informan DF bertanggung jawab pada kelas bimbingan belajar kelas komputer.

B. Deskripsi Kegiatan

1. Deskripsi Kegiatan secara Umum

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di Yayasan Netra Mandiri Palembang dilaksanakan mulai tanggal 10 Juli 2023 dan berakhir pada tanggal 17 Agustus 2023 dengan total keseluruhan adalah 38 hari kerja. Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan setiap hari dalam seminggu dengan total jam kerja 5 jam setiap Senin hingga Jumat dimulai pada pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 13.00 dan 7 jam setiap Sabtu dan Minggu dimulai pada pukul 08.00 hingga pukul 15.00. Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di Yayasan Netra

Mandiri Palembang mengikuti peraturan jam kerja yang telah dibuat dan disepakati.

Berikut ini adalah tabel deskripsi kegiatan mingguan pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.

Deskripsi Kegiatan secara Umum

No	Minggu ke/Tanggal	Uraian Kegiatan
1.	Minggu Pertama, 10 - 16 Juli 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkenalan dengan pembimbing lapangan. 2. Perkenalan dengan pengurus dan anggota Yayasan. 3. Diskusi dengan pembimbing lapangan tentang tugas dan kegiatan PKM yang akan dilakukan.
2.	Minggu Kedua, 17 - 23 Juli 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu menyusun rencana program kegiatan di bulan Agustus bersama pengurus Yayasan. 2. Membantu proses pelatihan dan pengajaran di kelas/luar kelas.
3.	Minggu Ketiga, 24 - 30 Juli 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu mengkoordinir program kegiatan di bulan Agustus bersama anggota Yayasan. 2. menyusun rencana dan anggaran untuk kegiatan di bulan Agustus. 3. Membantu proses kegiatan pelatihan dan pengajaran di kelas/luar kelas.
4.	Minggu Keempat, 31 - 6 Agustus 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun acara kegiatan di bulan Agustus yang telah disepakati bersama anggota Yayasan. 2. Membuat proposal kegiatan di bulan Agustus untuk kemudian diajukan kepada instansi atau individu yang ingin membantu. 3. Membantu proses pelatihan dan pengajaran di kelas.

5.	Minggu Kelima, 7 - 13 Agustus 2023	1. Melaksanakan kegiatan Agustus. 2. Membantu kegiatan pelatihan dan pengajaran di kelas/luar kelas.
6.	Minggu Keenam, 14 - 17 Agustus 2023	1. Melaksanakan kegiatan Agustus. 2. Penutup kegiatan PKM.

2. Deskripsi Kegiatan secara Khusus

Pada pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di Yayasan Netra Mandiri Palembang, fokus kegiatan yang dilakukan yaitu melakukan analisis motivasi kerja pada tenaga pengajar Yayasan Netra Mandiri Palembang. Proses melakukan analisis motivasi kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan lama waktu pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM).

Berikut merupakan tabel deskripsi proses pelaksanaan kegiatan secara khusus Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.

Deskripsi Kegiatan secara Khusus

No	Minggu ke/Tanggal	Uraian Kegiatan
1.	Minggu Pertama, 10 - 16 Juli 2023	1. Diskusi bersama pembimbing lapangan tentang program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang akan fokus dilaksanakan. 2. Mencari informasi di lapangan dengan cara melakukan pendekatan kepada tenaga pengajar.

2.	Minggu Kedua, 17 - 23 Juli 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan diskusi dengan ketua yayasan dan sekaligus sebagai pembimbing lapangan pembimbing lapangan tentang analisis motivasi kerja sebagai fokus PKM. 2. Mencari literatur analisis motivasi kerja.
3	Minggu Ketiga, 24 - 30 Juli 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari metode yang sesuai untuk digunakan dalam mengumpulkan data. 2. Menyusun guideline wawancara.
4.	Minggu Keempat, 31 - 6 Agustus 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan wawancara kepada tenaga pengajar.
5.	Minggu Kelima, 7 - 13 Agustus 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun hasil wawancara dan laporan analisis motivasi kerja.
6.	Minggu Keenam, 14 - 17 Agustus 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penutupan kegiatan PKM.

C. Metode Pengambilan Data

Metode yang digunakan oleh penulis di dalam mengumpulkan data adalah dengan menggunakan teknik wawancara. Wawancara adalah situasi berhadap-hadapan antara pewawancara dan responden yang dimaksudkan untuk menggali informasi yang diharapkan dan bertujuan mendapatkan data tentang responden dengan maksimal. Teknik wawancara yang digunakan dalam proses wawancara ini adalah teknik wawancara semi terstruktur, dengan menggunakan *guideline* wawancara yang telah disusun sebagai patokan di dalam melakukan wawancara. Menurut Sugiyono (2016), teknik wawancara semi terstruktur bertujuan untuk menemukan permasalahan

secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancara diminta untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya.

D. Pemaparan Hasil

1. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

a. *Achievement*

i. Informan AA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa tercapainya target di dalam pembelajaran menjadi suatu kepuasan tersendiri yang dirasakan, tetapi berbagi ilmu dengan apa yang dimiliki untuk bekal kepada anak-anak tunanetra menjadi suatu hal yang lebih memuaskan di dalam diri sendiri . Selain itu, informan AA juga merasa senang apabila berhasil dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang menantang, tetapi informan juga terkadang masih merasa bahwa pekerjaan yang terselesaikan tersebut masih kurang sesuai dengan keinginan informan.

ii. Informan TA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA mengatakan bahwa di dalam pekerjaan yang dilakukan ia merasa terpuaskan ketika memberikan ilmu

atau bimbingan yang berguna kepada murid atau peserta didik yang diajar, apalagi ilmu tersebut dapat diterima dan mudah dipahami. Selain itu, informan juga merasa senang ketika berhasil dan sukses menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tantangan. Hal tersebut juga mempunyai kesan tersendiri bagi informan untuk menambah pengetahuan dan berkembang.

iii. Informan MA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA merasa puas apabila suatu hal yang ingin dicapai itu terlaksana dengan baik, seperti ketika di dalam mengajar peserta didik dapat menerima dan memahami apa yang diajarkan serta dapat berguna dan dapat diamalkan pula, hal itu juga dapat berdampak bagi penerimaan informan di lingkungan tempat bekerja sehingga informan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. selain itu informan juga merasa senang ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dianggap menantang, karena berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya tidak yakin dapat dikerjakan.

iv. Informan DF

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa puas dengan pekerjaan yang

saat ini ia kerjakan, sebab pekerjaan yang dilakukan tersebut sesuai dengan minat dan hobi. selain itu informan DF juga mengatakan bahwa dirinya akan merasa puas dan merasa bangga apabila hal yang diajarkan kepada orang lain itu berhasil dan dapat dipahami.

b. Recognition

i. Informan AA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa apresiasi yang diterima berdasarkan dari hasil kinerja informan sudah diberikan, tetapi informan mengatakan bahwa tidak terlalu excited atau biasa saja dalam menanggapi hal tersebut , sebab informan beranggapan apa yang dilakukan informan masih perlu banyak perbaikan. selain itu penilaian dari orang lain yang menganggap hasil kinerja informan yang maksimal, tidak terlalu membuat informan merasa gembira atau senang, akan tetapi itu menjadi motivasi informan untuk mencari ide atau inovasi yang lebih baik dari sebelumnya.

ii. Informan TA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasa bahwa apresiasi yang diterima berdasarkan hasil kerja informan sudah cukup baik,

walaupun organisasi tersebut katakanlah belum terlalu besar, tetapi informan merasa cukup lumayan berdasarkan apresiasi yang diterima.

iii. Informan MA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan mendapatkan pengakuan atau apresiasi berdasarkan hasil kinerja yang telah dilakukan seperti ketika informan berhasil mengajarkan huruf braille kepada peserta didik yang mengalami kesulitan ataupun ketika informan berhasil menyelesaikan raport perkembangan progres belajar peserta didik terdapat apresiasi yang diterima informan. selain itu informan juga mengatakan sikap saling menghargai dan ketika diberi tanggung jawab di dalam bekerja itu dapat diberikan keleluasaan dan dapat mengkreasikan kepercayaan tersebut merupakan salah satu bentuk apresiasi yang juga dapat menambah motivasi dan semangat di dalam bekerja.

iv. Informan DF

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa terdapat pengakuan dan apresiasi yang diperoleh, tetapi menurut informan bahwa apresiasi atau pengakuan itu tidak terlalu menjadi hal yang penting sebab di dalam melakukan pekerjaan tersebut

informan merasa itu adalah sebuah hobi dan minat, justru informan akan merasa senang apabila ilmu yang diajarkan itu dapat diterima oleh peserta didiknya.

c. The Work Itself

i. Informan AA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan di Yayasan ini sebagai sesuatu hal yang menarik dan bermakna terutama dari segi aspek sosial, meskipun bisa dikatakan kurang dari segi gaji dan aspek lainnya, selain itu informan AA merasa ini adalah sebagai bentuk pengabdian sehingga informan merasa bermakna baik dari sisi keikhlasan, kesempatan untuk belajar dan mencari pengalaman.

ii. Informan TA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasa banyak sekali hal menarik dan bermakna yang didapatkan sebagai tenaga pengajar di Yayasan tersebut, seperti dapat mengetahui masing-masing karakteristik dari peserta didik yang diajar, yang mempunyai cara belajar dan keunikan berbeda-beda, oleh karena itu pembelajaran yang diterapkan itu tidak sama dengan setiap

peserta didik.hal tersebut yang membuat informan merasa banyak sekali hal menarik dan bermakna di dalam pekerjaan karena informan dituntut untuk mempunyai ide-ide kreatif untuk mencari ilmu dan pengetahuan.

iii. Informan MA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA mengatakan bahwa menjadi seorang pengajar atau pendidik itu adalah tugas yang mulia, karena tidak semua orang dapat membagikan ilmu dan dapat diserap baik oleh anak didik. selain itu menurut informan pekerjaan tersebut cukup menarik karena mengajar anak-anak tunanetra yang mempunyai karakteristik dan cara belajar yang berbeda pada masing-masing anak, seperti motorik ataupun kemampuan masing-masing individu sehingga informan merasa tertantang.

iv. Informan DF

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa di dalam pekerjaan yang saat ini ia lakukan banyak belajar berbagai hal, seperti mengembangkan kemampuan sampai dapat berinteraksi kepada orang-orang. itulah yang dianggap informan sebagai hal yang menarik dan bermakna di dalam pekerjaan yang saat ini ia lakukan.

d. Responsibility

i. Informan AA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan menyatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan dalam hal ini tanggung jawab di dalam bidang pendidikan, informan menyikapi tanggung jawab tersebut dengan serius dan penuh totalitas. Meskipun kondisi yang kurang sesuai seperti gaji yang tidak tentu, informan merasa bahwa tanggung jawab ataupun tugas yang diberikan harus disikapi dengan maksimal dan optimal.

ii. Informan TA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA sudah sejak awal sebelum bergabung menjadi tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang memikirkan terkait tanggung jawab dan konsekuensi yang akan diterima, sehingga di dalam mengajar dan menerima tugas yang diberikan informan akan bertanggung jawab terkait tugas tersebut.

iii. Informan MA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan menandakan bahwa orang tersebut percaya, oleh karena itu

informan menyikapinya dengan penuh rasa senang dan juga melakukan yang terbaik atas kepercayaan tersebut. selain itu informan juga membagi waktu terkait tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada hal pribadi yang menjadi kesibukan informan.

iv. Informan DF

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa bahwa ia masih kurang di dalam tanggung jawab, akan tetapi untuk tugas yang diberikan Yayasan kepadanya ia menjalankannya dengan semestinya yang sesuai dengan arahan dan tuntutan tanggung jawab dari tugas tersebut.

e. Advancement

i. Informan AA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa terdapat banyak sekali kesempatan dan peluang untuk berkembang, seperti pengetahuan yang selalu terupdate karena di dalam dunia pendidikan selalu mencari hal-hal terbaru. Informan AA juga menyatakan terdapat pula dukungan dari aspek lingkungan seperti rekan kerja, hanya saja masih sedikit kurang di dalam fasilitas pendukung yang tersedia di Yayasan.

ii. Informan TA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasa sangat banyak sekali kesempatan atau peluang yang di dapat untuk semakin terus lebih berkembang, seperti banyaknya relasi bersama rekan kerja dan atasan yang menambah informasi dan pengetahuan, serta terdapat pula dukungan yang diberikan dari rekan kerja dan atasan untuk mengeksplor kemampuan di dalam berkembang.

iii. Informan MA

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa apabila terdapat kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan tersebut, seperti menerapkan keilmuan yang telah diperoleh dari perkuliahan untuk diajarkan kepada peserta didik di Yayasan. selain itu informan juga merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja terkait untuk berkembang walaupun tidak nyata seperti terdapat fasilitas pendukung tetapi informan merasa dukungan tersebut diperoleh dari kepedulian lingkungan kerja kepada informan.

iv. Informan DF

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa terdapat peluang untuk belajar dan berkembang melalui pekerjaan yang ia lakukan saat ini seperti ketika ia mendapatkan pertanyaan dari peserta didik yang tidak dipahami oleh informan sehingga membuat ia harus mencari dan menggali lagi apa yang menjadi pertanyaan tersebut. selain itu informan juga merasa bahwa lingkungan disekitar sudah cukup baik untuk mendukung dalam berkembang.

2. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

a. *Salaries*

i. Informan AA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa di Yayasan Netra Mandiri itu tidak mempunyai gaji atau upah tetap, tetapi hanya mempunyai uang apresiasi yang diberikan kepada tenaga pengajar. Informan AA juga mengatakan bahwa uang apresiasi terkadang juga tidak tentu tergantung dari supplier atau sponsor yang membantu pendanaan di Yayasan. Selain itu informan juga menyatakan apabila menyikapi dari segi kepentingan, itu sudah pasti tidak cukup.

tetapi informan menyikapinya dengan positif dan penuh keikhlasan.

ii. Informan TA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA menyikapi terkait gaji atau upah yang diterima berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan masih kurang mencukupi, akan tetapi informan beranggapan bahwa mencari pengalaman dan relasi itu menjadi hal yang terpenting.

iii. Informan MA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan menyikapi terkait gaji atau kompensasi itu tidak terlalu menjadi persoalan, sebab informan ketika ingin bergabung menjadi tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang bertujuan untuk menerapkan atau mengaplikasikan keilmuan yang didapat dari bangku kuliah. Jadi terkait gaji atau upah yang didapat berdasarkan hasil kerja itu tidak menjadi persoalan, apalagi jadwal yang didapat oleh informan di dalam mengajar itu diakhir pekan.

iv. Informan DF.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa terkait gaji atau upah yang

didapat berdasarkan hasil kerja yang dilakukan itu kurang sesuai, apalagi pada saat ini kebutuhan semakin meningkat. akan tetapi itu semua tidak menjadi persoalan yang terlalu serius karena ia beranggapan bahwa ia mengajarkan sesuatu itu berdasarkan sebatas kemampuan dan selain itu ia juga dapat memanfaatkan sumber fasilitas yang tersedia di Yayasan tersebut.

b. *Work Condition.*

i. Informan AA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA mengatakan apabila lingkungan secara pergaulan dan kebersamaan di tempat kerja sudah baik, tetapi terkadang masih terdapat sedikit gesekan yang terjadi antar hubungan personal, tetapi selagi tidak berpengaruh dengan organisasi itu tidak masalah. Selain itu informan juga mengatakan terkait lingkungan secara fisik bisa dikatakan kurang dan cukup, tidak kurang dan tidak lebih. seperti sarana dan prasarana yang masih dibawah standar. selain itu lingkungan Yayasan ini juga masih bercampur dengan lingkungan disekitarnya seperti usaha panti pijat dan pembuatan mebel sehingga membuat lingkungan yang kurang kondusif pada saat pembelajaran

berlangsung. Selain itu informan juga mengatakan tidak ada aspek khusus tertentu yang dilakukan untuk meningkatkan kenyamanan, hanya saja memotivasi diri sendiri walaupun bekerja dengan segala keterbatasan yang ada tetapi bagaimana menghasilkan hasil yang maksimal.

ii. Informan TA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa bahwa lingkungan seperti sarana dan prasarana sudah cukup memadai, hanya saja karena keterbatasan dalam segi dana pada Yayasan yang berpengaruh terhadap fasilitas ruang kelas yang terbatas sehingga pada saat sedang melakukan pembelajaran kondisi kelas tidak kondusif karena bertabrakan dengan kelas-kelas yang lain yang dilakukan secara bersamaan.

iii. Informan MA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa bahwa lingkungan secara pergaulan di tempat kerja sudah cukup baik, apalagi mayoritas adalah tunanetra sehingga sudah terbiasa memahami satu sama lain. selain itu terkait sarana dan prasarana informan juga merasa bahwa untuk menunjang kegiatan pembelajaran Yayasan Netra Mandiri sudah cukup baik di dalam memenuhi kebutuhan tersebut, hanya saja

yang sedikit perlu untuk diperhatikan adalah lingkungan fisik yang berada disekitar Yayasan seperti terdapat unit usaha yang mempengaruhi kondusifitas di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

iv. Informan DF.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, secara pribadi informan merasa bahwa sumber fasilitas terkait sarana dan prasarana di dalam lingkungan Yayasan terutama yang menunjang pembelajaran itu sudah cukup memadai, hanya saja suasana lingkungan yang berada disekitar yang perlu diperhatikan karena terdapat beberapa unit usaha yang berada disekitar lingkungan sehingga berpengaruh terhadap proses ketika pembelajaran sedang berlangsung.

c. *Company Policy and Administration.*

i. Informan AA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, Informan AA mengatakan apabila tidak ada kebijakan atau aturan tertentu yang dianggap mempengaruhi dan menghambat di dalam bekerja, sebab di dalam bekerja juga berdasarkan inisiatif masing-masing tenaga pengajar.

ii. Informan TA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasakan bahwa kebijakan yang terdapat di Yayasan Netra Mandiri Palembang sejauh ini masih dirasa normal, seperti ketika berhalangan hadir apabila terdapat urusan yang mendesak itu diperbolehkan.

iii. Informan MA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA merasa sejauh ini belum ada kebijakan atau aturan yang dirasa menghambat di dalam pekerjaan khususnya menghambat dalam pribadi informan.

iv. Informan DF.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa belum terdapat aturan atau kebijakan yang dianggap memberatkan atau menghambat pekerjaan, sebab kebijakan tersebut dibentuk berdasarkan musyawarah dan kesepakatan bersama-sama.

d. *Interpersonal Relation.*

i. Informan AA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan mengatakan bahwa hubungan antar pribadi pada saat ini bisa dikatakan baik dan tidak baik. Sebab biasanya terdapat pertentangan atau permasalahan

yang terjadi. selagi tidak berdampak pada organisasi itu tidak menjadi masalah. selain itu informan juga mengatakan apabila hubungan antar pribadi itu mempengaruhi motivasi dan semangat di dalam melakukan hal yang lebih baik di dalam pekerjaan.

ii. Informan TA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasakan bahwa hubungan dengan rekan kerja maupun bersama atasan ditempat kerja itu sudah baik, terbuka dan memahami satu sama lain karena mayoritas adalah tunanetra. Selain itu informan juga merasa hubungan baik secara pribadi di lingkungan kerja itu mempengaruhi motivasi atau semangat di dalam bekerja, asalkan sesuai dan tetap profesional di tempat kerja.

iii. Informan MA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA merasa hubungan dengan rekan kerja dan atasan itu sudah baik,. selain itu informan juga merasa bahwa hubungan pribadi itu relatif apakah dapat mempengaruhi semangat atau motivasi di dalam bekerja, karena menurut informan profesionalitas itu yang paling penting di dalam melakukan pekerjaan.

iv. Informan DF.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasakan bahwa untuk hubungan antara rekan kerja dan atasan itu masih cukup, tetapi tidak terlalu baik bagi informan. sebab informan merasa masih terdapat hal yang timpang atau hal yang aneh di dalam pekerjaan yang dikaitkan dengan hubungan personal. selain itu informan juga merasa terdapat beberapa rekan kerja yang mempunyai pemikiran yang sama sehingga dapat memberikan motivasi kepada informan di dalam melakukan pekerjaan.

e. *Quality Supervisor.*

i. Informan AA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, terkait arahan ataupun dukungan yang diberikan oleh atasan informan mengatakan itu diberikan kebebasan di dalam melakukan eksperimen atau berkreasi di dalam pekerjaan, hanya saja ketika terdapat hal-hal yang menyangkut seperti perlunya pendanaan harus, biasanya dilakukan evaluasi bersama atasan untuk dicarikan solusinya.

ii. Informan TA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasakan terdapat dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan, seperti ketika terdapat masalah yang terjadi kemudian atasan bersama-sama mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

iii. Informan MA.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA merasa apabila terdapat arahan yang jelas dari atasan seperti memberikan instruksi kepada informan dengan jelas dan apabila informan menghadapi kesulitan, maka informan tidak ragu di dalam meminta arahan atau solusi dari atasan.

iv. Informan DF.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa apabila dukungan atau arahan dalam memberikan instruksi sudah cukup baik dan terperinci.

Pemaparan hasil data juga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.

Reduksi Data

Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

Subtema	Informan AA	Informan TA	Informan MA	Informan DF
<i>Achievement</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa tercapainya target di dalam pembelajaran menjadi suatu kepuasan tersendiri yang dirasakan, tetapi berbagi ilmu dengan apa yang dimiliki untuk bekal kepada anak-anak tunanetra menjadi suatu hal yang lebih memuaskan di dalam diri sendiri. Selain itu, informan AA juga merasa senang apabila berhasil dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang menantang, tetapi informan juga terkadang masih merasa bahwa pekerjaan yang terselesaikan tersebut masih kurang sesuai dengan keinginan informan.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA mengatakan bahwa di dalam pekerjaan yang dilakukan ia merasa terpuaskan ketika memberikan ilmu atau bimbingan yang berguna kepada murid atau peserta didik yang diajar, apalagi ilmu tersebut dapat diterima dan mudah dipahami. Selain itu informan juga merasa senang ketika berhasil dan sukses menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tantangan. Hal tersebut juga mempunyai kesan tersendiri bagi informan untuk menambah pengetahuan dan berkembang.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA merasa puas apabila suatu hal yang ingin dicapai itu terlaksana dengan baik, seperti ketika di dalam mengajar peserta didik dapat menerima dan memahami apa yang diajarkan serta dapat berguna dan dapat diamalkan pula, hal itu juga dapat berdampak bagi penerimaan informan di lingkungan tempat bekerja sehingga informan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu informan juga merasa senang ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dianggap menantang, karena berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya tidak	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini ia kerjakan, sebab pekerjaan yang dilakukan tersebut sesuai dengan minat dan hobi. Selain itu informan DF juga mengatakan bahwa dirinya akan merasa puas dan merasa bangga apabila hal yang diajarkan kepada orang lain itu berhasil dan dapat dipahami.

			yakin dapat dikerjakan.	
<i>Recognition</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa apresiasi yang diterima berdasarkan dari hasil kinerja informan sudah diberikan, tetapi informan mengatakan bahwa tidak terlalu excited atau biasa saja dalam menanggapi hal tersebut, sebab informan beranggapan apa yang dilakukan informan masih perlu banyak perbaikan. selain itu penilaian dari orang lain yang menganggap hasil kinerja informan yang maksimal, tidak terlalu membuat informan merasa gembira atau senang, akan tetapi itu menjadi motivasi informan untuk mencari ide atau inovasi yang lebih baik dari	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasa bahwa apresiasi yang diterima berdasarkan hasil kerja informan sudah cukup baik, walaupun organisasi tersebut katakanlah belum terlalu besar, tetapi informan merasa cukup lumayan berdasarkan apresiasi yang diterima.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan mendapatkan pengakuan atau apresiasi berdasarkan hasil kinerja yang telah dilakukan seperti ketika informan berhasil mengajarkan huruf braille kepada peserta didik yang mengalami kesulitan ataupun ketika informan berhasil menyelesaikan raport perkembangan progres belajar peserta didik terdapat apresiasi yang diterima informan. selain itu informan juga mengatakan sikap saling menghargai dan ketika diberi tanggung jawab di dalam bekerja itu dapat diberikan keleluasaan dan dapat mengkreasikan kepercayaan	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa terdapat pengakuan dan apresiasi yang diperoleh, tetapi menurut informan bahwa apresiasi atau pengakuan itu tidak terlalu menjadi hal yang penting sebab di dalam melakukan pekerjaan tersebut informan merasa itu adalah sebuah hobi dan minat, justru informan akan merasa senang apabila ilmu yang diajarkan itu dapat diterima oleh peserta didiknya.

	sebelumnya.		tersebut merupakan salah satu bentuk apresiasi yang juga dapat menambah motivasi dan semangat di dalam bekerja.	
<i>The Work Itself</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan di Yayasan ini sebagai sesuatu hal yang menarik dan bermakna terutama dari segi aspek sosial, meskipun bisa dikatakan kurang dari segi gaji dan aspek lainnya, selain itu informan AA merasa ini adalah sebagai bentuk pengabdian sehingga informan merasa bermakna baik dari sisi keikhlasan, kesempatan untuk belajar dan mencari pengalaman.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasa banyak sekali hal menarik dan bermakna yang didapatkan sebagai tenaga pengajar di Yayasan tersebut, seperti dapat mengetahui masing-masing karakteristik dari peserta didik yang diajar, yang mempunyai cara belajar dan keunikan berbeda-beda, oleh karena itu pembelajaran yang diterapkan itu tidak sama dengan setiap peserta didik. hal tersebut yang membuat informan merasa banyak sekali hal menarik dan	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA mengatakan bahwa menjadi seorang pengajar atau pendidik itu adalah tugas yang mulia, karena tidak semua orang dapat membagikan ilmu dan dapat diserap baik oleh anak didik. selain itu menurut informan pekerjaan tersebut cukup menarik karena mengajar anak-anak tunanetra yang mempunyai karakteristik dan cara belajar yang berbeda pada masing-masing anak, seperti motorik ataupun kemampuan masing-masing individu sehingga informan merasa	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa di dalam pekerjaan yang saat ini ia lakukan banyak belajar berbagai hal, seperti mengembangkan kemampuan sampai dapat berinteraksi kepada orang-orang. itulah yang dianggap informan sebagai hal yang menarik dan bermakna di dalam pekerjaan yang saat ini ia lakukan.

		bermakna di tertantang. dalam pekerjaan karena informan dituntut untuk mempunyai ide- ide kreatif untuk mencari ilmu dan pengetahuan.		
<i>Responsibility</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan menyatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan dalam hal ini tanggung jawab di dalam bidang pendidikan, informan menyikapi tanggung jawab tersebut dengan serius dan penuh totalitas. Meskipun kondisi yang kurang sesuai seperti gaji yang tidak tentu, informan merasa bahwa tanggung jawab ataupun tugas yang diberikan harus disikapi dengan maksimal dan optimal.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA sudah sejak awal sebelum bergabung menjadi tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang memikirkan terkait tanggung jawab dan konsekuensi yang akan diterima, sehingga di dalam mengajar dan menerima tugas yang diberikan informan akan bertanggung jawab terkait tugas tersebut.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan menandakan bahwa orang tersebut percaya, oleh karena itu informan menyikapinya dengan penuh rasa senang dan juga melakukan yang terbaik atas kepercayaan tersebut. selain itu informan juga membagi waktu terkait tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada hal pribadi yang menjadi kesibukan informan.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan DF merasa bahwa ia masih kurang di dalam tanggung jawab, akan tetapi untuk tugas yang diberikan Yayasan kepadanya ia menjalankannya dengan semestinya yang sesuai dengan arahan dan tuntutan tanggung jawab dari tugas tersebut.
<i>Advancement</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,

<p>menyatakan bahwa terdapat banyak sekali kesempatan dan peluang untuk berkembang, seperti pengetahuan yang selalu terupdate karena di dalam dunia pendidikan selalu mencari hal-hal terbaru. Informan AA juga menyatakan terdapat pula dukungan dari aspek lingkungan seperti rekan kerja, hanya saja masih sedikit kurang di dalam fasilitas pendukung yang tersedia di Yayasan.</p>	<p>merasa sangat banyak sekali kesempatan atau peluang yang di dapat untuk semakin terus lebih berkembang, seperti banyaknya relasi bersama rekan kerja dan atasan yang menambah informasi dan pengetahuan, serta terdapat pula dukungan yang diberikan dari rekan kerja dan atasan untuk mengeksplor kemampuan di dalam berkembang.</p>	<p>apabila terdapat kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan tersebut, seperti menerapkan keilmuan yang telah diperoleh dari perkuliahan untuk diajarkan kepada peserta didik di Yayasan. selain itu informan juga merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja terkait untuk berkembang walaupun tidak nyata seperti terdapat fasilitas pendukung tetapi informan merasa dukungan tersebut diperoleh dari kepedulian lingkungan kerja kepada informan.</p>	<p>informan merasa terdapat peluang untuk belajar dan berkembang melalui pekerjaan yang ia lakukan saat ini seperti ketika ia mendapatkan pertanyaan dari peserta didik yang tidak dipahami oleh informan sehingga membuat ia harus mencari dan menggali lagi apa yang menjadi pertanyaan tersebut. selain itu informan juga merasa bahwa lingkungan disekitar sudah cukup baik untuk mendukung dalam berkembang.</p>
---	--	---	---

Faktor Higienis (*Hygiene Factor*)

Subtema	Informan AA	Informan TA	Informan MA	Informan DF
<i>Salaries</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,

	<p>menyatakan bahwa di Yayasan Netra Mandiri itu tidak mempunyai gaji atau upah tetap, tetapi hanya mempunyai uang apresiasi yang diberikan kepada tenaga pengajar. Informan AA juga mengatakan bahwa uang apresiasi terkadang juga tidak tentu tergantung dari supplier atau sponsor yang membantu pendanaan di Yayasan. Selain itu informan juga menyatakan apabila menyikapi dari segi kepentingan, itu sudah pasti tidak cukup. tetapi informan menyikapinya dengan positif dan penuh keikhlasan.</p>	<p>menyikapi terkait gaji atau upah yang diterima berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan masih kurang mencukupi, akan tetapi informan beranggapan bahwa mencari pengalaman dan relasi itu menjadi hal yang terpenting.</p>	<p>menyikapi terkait gaji atau kompensasi itu tidak terlalu menjadi persoalan, sebab informan ketika ingin bergabung menjadi tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang bertujuan untuk menerapkan atau mengaplikasikan keilmuan yang didapat dari bangku kuliah. Jadi terkait gaji atau upah yang didapat berdasarkan hasil kerja itu tidak menjadi persoalan, apalagi jadwal yang didapat oleh informan di dalam mengajar itu diakhir pekan.</p>	<p>informan DF merasa terkait gaji atau upah yang didapat berdasarkan hasil kerja yang dilakukan itu kurang sesuai, apalagi pada saat ini kebutuhan semakin meningkat. akan tetapi itu semua tidak menjadi persoalan yang terlalu serius karena ia beranggapan bahwa ia mengajarkan sesuatu itu berdasarkan sebatas kemampuan dan selain itu ia juga dapat memanfaatkan sumber fasilitas yang tersedia di Yayasan tersebut.</p>
<i>Work condition</i>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan AA mengatakan apabila lingkungan secara pergaulan</p>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa bahwa lingkungan seperti sarana dan prasarana</p>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa bahwa lingkungan secara pergaulan di tempat kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, secara pribadi informan merasa bahwa sumber</p>

dan kebersamaan di tempat kerja sudah baik, tetapi terkadang masih terdapat sedikit gesekan yang terjadi antar hubungan personal, tetapi selagi tidak berpengaruh dengan organisasi itu tidak masalah. Selain itu informan juga mengatakan terkait lingkungan secara fisik bisa dikatakan kurang dan cukup, tidak kurang dan tidak lebih. seperti sarana dan prasarana yang masih dibawah standar. selain itu lingkungan Yayasan ini juga masih bercampur dengan lingkungan disekitarnya seperti usaha panti pijat dan pembuatan mebel sehingga membuat lingkungan yang kurang kondusif pada saat pembelajaran berlangsung. Selain itu informan juga sudah cukup memadai, hanya saja karena keterbatasan dalam segi dana pada Yayasan yang berpengaruh terhadap fasilitas ruang kelas yang terbatas sehingga pada saat sedang melakukan pembelajaran kondisi kelas tidak kondusif karena bertabrakan dengan kelas-kelas yang lain yang dilakukan secara bersamaan.

sudah cukup baik, apalagi mayoritas adalah tunanetra sehingga sudah terbiasa memahami satu sama lain. selain itu terkait sarana dan prasarana informan juga merasa bahwa untuk menunjang kegiatan pembelajaran Yayasan Netra Mandiri sudah cukup baik di dalam memenuhi kebutuhan tersebut, hanya saja yang sedikit perlu untuk diperhatikan adalah lingkungan fisik yang berada disekitar Yayasan seperti terdapat unit usaha yang mempengaruhi kondusifitas di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

fasilitas terkait sarana dan prasarana di dalam lingkungan Yayasan terutama yang menunjang pembelajaran itu sudah cukup memadai, hanya saja suasana lingkungan yang berada disekitar yang perlu diperhatikan karena terdapat beberapa unit usaha yang berada disekitar lingkungan sehingga berpengaruh terhadap proses ketika pembelajaran sedang berlangsung.

mengatakan tidak ada aspek khusus tertentu yang dilakukan untuk meningkatkan kenyamanan, hanya saja memotivasi diri sendiri walaupun bekerja dengan segala keterbatasan yang ada tetapi bagaimana menghasilkan hasil yang maksimal.

<i>Company Policy and Administration</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, Informan AA mengatakan apabila tidak ada kebijakan atau aturan tertentu yang dianggap mempengaruhi dan menghambat di dalam bekerja, sebab di dalam bekerja juga berdasarkan inisiatif masing-masing tenaga pengajar.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA merasakan bahwa kebijakan yang terdapat di Yayasan Netra Mandiri Palembang sejauh ini masih dirasa normal, seperti ketika berhalangan hadir apabila terdapat urusan yang mendesak itu diperbolehkan.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA merasa sejauh ini belum ada kebijakan atau aturan yang dirasa menghambat di dalam pekerjaan khususnya menghambat dalam pribadi informan.	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan merasa belum terdapat aturan atau kebijakan yang dianggap memberatkan atau menghambat pekerjaan, sebab kebijakan tersebut dibentuk berdasarkan musyawarah dan kesepakatan bersama-sama.
<i>Interpersonal Relation</i>	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,	Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,

	<p>informan mengatakan bahwa hubungan antar pribadi pada saat ini bisa dikatakan baik dan tidak baik. Sebab biasanya terdapat pertentangan atau permasalahan yang terjadi. selagi tidak berdampak pada organisasi itu tidak menjadi masalah. selain itu informan juga mengatakan apabila hubungan antar pribadi itu mempengaruhi motivasi dan semangat di dalam melakukan hal yang lebih baik di dalam pekerjaan.</p>	<p>informan TA merasakan bahwa hubungan dengan rekan kerja maupun bersama atasan ditempat kerja itu sudah baik, terbuka dan memahami satu sama lain karena mayoritas adalah tunanetra. Selain itu informan juga merasa hubungan baik secara pribadi di lingkungan kerja itu mempengaruhi motivasi atau semangat di dalam bekerja, asalkan sesuai dan tetap profesional di tempat kerja.</p>	<p>informan MA merasa hubungan dengan rekan kerja dan atasan itu sudah baik,. selain itu informan juga merasa bahwa hubungan pribadi itu relatif apakah dapat mempengaruhi semangat atau motivasi di dalam bekerja, karena menurut informan profesionalitas itu yang paling penting di dalam melakukan pekerjaan.</p>	<p>dilakukan, informan merasakan bahwa untuk hubungan antara rekan kerja dan atasan itu masih cukup, tetapi tidak terlalu baik bagi informan. sebab informan merasa masih terdapat hal yang timpang atau hal yang aneh di dalam pekerjaan yang dikaitkan dengan hubungan personal. selain itu informan juga merasa terdapat beberapa rekan kerja yang mempunyai pemikiran yang sama sehingga dapat memberikan motivasi kepada informan di dalam melakukan pekerjaan.</p>
<i>Quality Supervisor</i>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, terkait arahan ataupun</p>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan TA</p>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, informan MA</p>	<p>Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan,</p>

dukungan yang diberikan oleh atasan informan mengatakan itu diberikan kebebasan di dalam melakukan eksperimen atau berkreasi di dalam pekerjaan, hanya saja ketika terdapat hal-hal yang menyangkut seperti perlunya pendanaan harus, biasanya dilakukan evaluasi bersama atasan untuk dicarikan solusinya.	merasakan terdapat dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan, seperti ketika terdapat masalah yang terjadi kemudian atasan bersama-sama mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.	merasa apabila terdapat arahan yang jelas dari atasan seperti memberikan instruksi kepada informan dengan jelas dan apabila informan menghadapi kesulitan, maka informan tidak ragu di dalam meminta arahan atau solusi dari atasan.	informan merasa apabila dukungan atau arahan dalam memberikan instruksi sudah cukup baik dan terperinci.
---	--	--	--

E. Pembahasan Hasil

1. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

a. *Achievement.*

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas, secara umum keempat informan mendapatkan penghargaan dan merasa puas saat berhasil mencapai target pembelajaran dan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Selain itu berbagi ilmu kepada anak-anak tunanetra dapat memberikan kepuasan dan semangat yang lebih besar kepada keempat informan dalam bekerja sebagai tenaga pengajar. Penelitian ini tidak sejalan pada penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Widyasari & Surya (2023), bahwa Perusahaan cukup kurang dalam memberikan penghargaan berdasarkan hasil kinerja dan prestasi kerja yang telah dilakukan setiap kariawan, sehingga masih terdapat motivasi yang kurang pada setiap pegawai dalam meningkatkan kinerja yang maksimal.

b. *Recognition.*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, secara umum keempat informan merasa senang dan bahagia terkait apresiasi berdasarkan hasil kinerja yang telah dilakukan sudah diterima dengan baik, selain itu informan juga menganggap bahwa penghargaan atau apresiasi yang diberikan juga dapat menjadi factor yang dapat menambah motivasi dan semangat dalam mengembangkan inovasi dalam bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alia Yashak et al, (2020) juga menemukan bahwa setiap hasil kinerja yang telah dilakukan mendapatkan penghargaan seperti pujian atau apresiasi yang dapat menambah semangat dan motivasi tenagakerja dalam berinovasi. Hal tersebut juga berkaitan dengan teori kebutuhan hierarki **Abraham Maslow** yaitu kebutuhan akan penghargaan, yang apabila dipenuhi akan berdampak positif pada diri individu, dalam hal ini akan menambah semangat serta motivasi dari setiap individu untuk berinovasi dalam bekerja.

c. *The Work Itself.*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, secara garis besar keempat informan melihat dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal yang menarik dan bermakna, terutama dilihat dari perspektif sosial dengan mengajar dan memberikan pelatihan kepada anak-anak tunanetra menjadi kepuasan yang dirasakan. Penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Widiawati (2017), yaitu pimpinan berusaha membantu memberikan arahan kepada kariawan terkait pekerjaan agar kariawan dapat mengerti serta memaknai akan pekerjaan yang dilakukan setiap kariawan. Selain itu, terdapat pula informan yang beranggapan bahwa di dalam pekerjaan tersebut sebagai bentuk pengabdian dan sarana berbagi ilmu dan pengetahuan kepada mereka, sehingga dapat menambah kepuasan serta motivasi dalam bekerja.

d. *Responsibility.*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, secara umum keempat informan menyikapi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan serius dan penuh totalitas, sebab dengan tanggung jawab yang diberikan, mereka merasa tidak diberatkan dengan tanggung jawab atau tugas tersebut, bahkan itu dapat menambah motivasi dan semangat mereka di dalam bekerja sebagai tenaga pengajar. Meskipun terdapat kendala seperti gaji yang tidak tentu atau beberapa fasilitas pendukung yang belum

memadai. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wedadjati dan Helmi, (2022), bahwa pegawai merasa puas terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja.

e. *Advancement.*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, keempat informan sama-sama melihat banyak peluang serta kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam pekerjaan yang saat ini dilakukan, terutama dalam dunia pendidikan. Selain itu terdapat pula dukungan yang diberikan baik dari sesama rekan kerja, atasan ataupun dukungan secara fasilitas dan sarana yang tersedia untuk mendukung di dalam perkembangan masing-masing tenaga pengajar. Penelitian ini juga berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Widiawati (2017), bahwa perusahaan memberikan peluang serta dukungan berupa fasilitas kepada pegawai seperti training berupa seminar dan lain-lain, untuk meningkatkan skil dan kemajuan setiap pegawai.

2. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

a. *Salaries*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, secara umum keempat informan menganggap bahwa gaji atau kompensasi yang diterima berdasarkan hasil kerja yang dilakukan tidak terlalu

menjadi persoalan utama, mereka lebih menganggap itu sebagai fokus pada pengaplikasian ilmu yang mereka miliki. Namun, informan merasa bahwa gaji atau kompensasi yang diberikan apabila dinilai berdasarkan kebutuhan dan kepentingan secara pribadi, berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan itu masih kurang mencukupi atau tidak sesuai, sehingga sedikit besarnya dapat mempengaruhi motivasi dan semangat tenaga pengajar dalam bekerja. Penelitian ini dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Chua, Arwin, Wong, dan Wilinny (2019), menemukan bahwa perusahaan jarang dalam memberikan bonus berupa gaji atau kompensasi tambahan dan kenaikan jabatan kepada pegawai berdasarkan hasil dan target dari pekerjaan yang dicapai oleh pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Widiawati (2017), bahwa terkait gaji atau kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai sudah diterima dengan baik, dan dirasa sudah dapat memenuhi kebutuhan setiap pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta menambah semangat setiap pegawai dalam bekerja.

b. *Work Condition*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, secara garis besar keempat informan menganggap lingkungan kerja sudah cukup memadai di dalam menunjang segala bentuk proses pembelajaran, meskipun terdapat kendala seperti kelas yang terbatas dan sarana

yang terbatas. Tetapi keempat informan juga merasa masih harus terdapat hal yang perlu menjadi perhatian, seperti keadaan lingkungan di sekitar Yayasan yang sedikit mengganggu proses tenaga pengajar di dalam melaksanakan pembelajaran. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Widyasari & Surya (2023), bahwa keadaan lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh pada semangat dan motivasi kariawan dalam bekerja. Hal ini juga sesuai dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), menyatakan bahwa terdapat apa yang seseorang mampu berikan kepada orang lain akan sangat berdampak dan berpengaruh terhadap keberlangsungan dalam kedepannya bagi hubungan tersebut.

c. *Company Policy and Administration*

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, secara umum keempat informan merasa bahwa kebijakan seperti aturan yang ada, dan administrasi pada Yayasan dianggap tidak menghambat ataupun membatasi ruang gerak di dalam pekerjaan, seperti dapat memberikan ruang kepada mereka untuk berkreasi dalam berinovasi sebagai tenaga pengajar. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Andriani dan Widiawati (2017), bahwa kebijakan serta administrasi yang diberikan Perusahaan berdampak dalam menimbulkan rasa kenyamanan setiap pegawai, sehingga dapat menghindarkan dari rasa kepuasan dalam bekerja.

d. Interpersonal Relation

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, bahwa keempat informan memiliki hubungan interpersonal antar rekan kerja yang cukup baik, namun terkadang terdapat beberapa gesekan yang terjadi. Namun, mayoritas informan merasa bahwa hubungan positif di lingkungan kerja dapat berpengaruh untuk menambah semangat dan motivasi di dalam bekerja. Penelitian ini juga berkaitan dengan penelitian sebelumnya oleh Nugroho, Chua, Arwin, Wong, dan Wilinny (2019), menemukan bahwa hubungan dan sikap antar personal setiap rekan kerja terjalin dengan baik. Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan *Abraham Maslow* dalam teori hierarki kebutuhan tentang kebutuhan sosial, yaitu penerimaan di dalam sebuah lingkungan sangat berdampak baik bagi diri setiap individu.

e. Quality Superfisor

Berdasarkan hasil pemaparan data diatas, keempat informan menilai bahwa atasan sangat memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan, serta evaluasi bersama juga dilakukan untuk mencari solusi dalam menyelesaikan sebuah masalah. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Andriani dan Widiawati (2017), yaitu terdapat supervisor yang memberikan arahan dan pengawasan secara langsung ataupun secara tidak langsung kepada pegawai dalam pekerjaan setiap pegawai. Oleh karena itu hubungan antar pegawai

dan supervisor dapat berjalan dengan baik agar dapat meningkatkan rasa semangat dalam menjaga motivasi untuk bekerja.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan data dan hasil pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan: yang menunjukkan bahwa tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang mempunyai sejumlah factor motivasi yang dapat mendorong semangat mereka dalam bekerja. Seperti pengakuan yang diberikan oleh Yayasan terhadap hasil kinerja setiap tenaga pengajar serta terdapat dukungan dan adanya kesempatan untuk berkembang, sehingga menambah motivasi serta semangat semua tenaga pengajar di dalam bekerja.

Namun, terdapat pula sejumlah factor yang perlu menjadi perhatian Yayasan untuk memelihara motivasi dan semangat setiap tenaga pengajar dalam bekerja, seperti kondisi gaji yang diterima. Yayasan harus berusaha menemukan Solusi terbaik untuk menyesuaikan terkait pemberian gaji atau kompensasi berdasarkan kesesuaian serta hasil kinerja setiap tenaga pengajar. Selain itu, Yayasan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan ditempat kerja, seperti meningkatkan sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran dan menjaga motivasi dan semangat setiap tenaga pengajar dalam bekerja.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah dilakukan selama lebih kurang 6 minggu di Yayasan Netra Mandiri Palembang, Penulis merekomendasikan:

1. Tenaga Pengajar Yayasan Netra Mandiri Palembang.
 - a. Menetapkan dan merancang tujuan untuk diri sendiri dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak tunanetra, seperti Keinginan untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka adalah kunci keberhasilan.
 - b. Tetap melakukan *update* diri sendiri dengan informasi terbaru dan perkembangan dalam pendidikan seperti teknik pengajaran yang sesuai dengan anak-anak tunanetra, sebab dengan selalu mencari pengetahuan baru akan berdampak positif dalam pembelajaran.
 - c. Terlibat aktif dalam diskusi dan kolaborasi dengan sesama tenaga pengajar. Sebab dengan berbagi ide dan pengalaman dapat memberikan perspektif baru dan memperkaya diri dengan informasi dari berbagai perspektif.
 - d. Bangun komunikasi yang kuat dengan orang tua atau wali peserta didik. Sebab dengan membangun kolaborasi yang

baik dengan orang tua wali peserta didik dapat memperkuat dukungan dan kesuksesan dalam pembelajaran.

2. Yayasan Netra Mandiri Palembang.

- a. Melakukan evaluasi struktur penggajian untuk memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan dapat diusahakan sesuai dengan tingkat komitmen dan kontribusi tenaga pengajar.
- b. Melakukan investasi dalam infrastruktur dan fasilitas yang memadai untuk menunjang kegiatan Yayasan.
- c. Menyediakan akses pelatihan dan pengembangan profesional dalam pendidikan khususnya bagi tenaga pengajar.
- d. Memberikan pengakuan dan apresiasi yang tulus terhadap prestasi dan kontribusi masing-masing tenaga pengajar.
- e. Kelima: Yayasan dapat membuat usaha yang dapat menambah keuangan yayasan seperti membuat kerajinan ataupun usaha lainnya yang menarik dan dapat dilakukan.

3. Mahasiswa.

- a. Mahasiswa selanjutnya dapat menggali informasi lebih dalam dengan menggunakan teknik dan metode yang berbeda.

- b. Mahasiswa selanjutnya dapat mencoba menganalisis motivasi kerja dengan menggunakan teori yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/423>
- Kaharuddin. (2021). Kualitatif: ciri dan karakter sebagai metodologi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4489>
- Karo, N.K.S.B., Sihombing, M., & Ginting, S. (2021). Hubungan motivasi kerja pegawai dengan produktivitas kerja pegawai kantor camat Tigabinanga Kabupaten Karo. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 258–265. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/1070>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144. <https://doi.org/10.1234/jee.2020.144>.
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(9), 974-994. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i09.p05>
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin, Wilinny, & Wong, P. H. (2019). Analisis motivasi kerja karyawan bagian pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3),
- Yashak, A., Ya Shak, M. S., Mohd Tahir, M. H., Mohamad Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam [Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level]. *Sains Insani*, 5(2), 65-74.
- Abdurrahim. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru IPS di SMP. *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(2), 290-302. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45-54.
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi kepuasan karyawan berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(3), 246.

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Guideline* Wawancara

<i>Motivation Factors</i>	
Aspek	Pertanyaan
<i>Achievement</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat Anda terpuaskan dalam pekerjaan Anda? 2. Bagaimana perasaan Anda saat berhasil mencapai tujuan kerja yang menantang?
<i>Recognition</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda merasa tentang pengakuan atau apresiasi yang Anda terima atas prestasi kinerja Anda? 2. Apakah terdapat jenis serta macam bentuk apresiasi yang Anda anggap penting untuk memotivasi Anda?
<i>The Work Itself</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat pekerjaan Anda menarik dan bermakna bagi Anda? 2. Apakah terdapat aspek-aspek tertentu yang Anda anggap menarik di dalam pekerjaan yang ditemukan?
<i>Responsibility</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda merasa tentang tanggung jawab yang Anda miliki dalam pekerjaan Anda? 2. Apakah terdapat tugas tertentu yang membuat Anda memiliki rasa tanggung jawab tertentu?

<i>Advancement</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Anda merasa terdapat kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan Anda? 2. Bagaimana tempat Anda bekerja mendukung pengembangan kepribadian Anda?
<i>Hygiene Factor/Maintenance Factors</i>	
Aspek	Pertanyaan
<i>Salaries</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda menyikapi atau merasakan terkait kompensasi atau gaji yang Anda terima 2. Apakah Anda merasa setimpal dengan gaji atau kompensasi terhadap kerja yang telah Anda lakukan??
<i>Work Condition</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda menilai kondisi fisik dan lingkungan ditempat Anda bekerja? 2. Apakah menurut Anda terdapat aspek-aspek tertentu yang dapat meningkatkan kenyamanan serta efisiensi Anda dalam bekerja?
<i>Company Policy and Administration</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah terdapat kebijakan atau prosedur tempat Anda bekerja yang mempengaruhi faktor kinerja terhadap kepuasan Anda? 2. Apakah terdapat kebijakan tertentu yang Anda anggap sebagai hambatan dalam mencapai tujuan Anda?

Interpersonal Relation

1. Bagaimana hubungan Anda terhadap rekan kerja serta atasan di tempat kerja?
 2. Menurut Anda apakah hubungan antar pribadi di lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dan semangat kerja Anda?
-

Quality Supervisor

1. Bagaimana hubungan Anda terhadap Atasan Anda?
 2. Bagaimana manajer atau atasan di dalam memberikan dukungan atau arahan kepada Anda?
-

Lampiran 2. Verbatim Wawancara Informan

1. Verbatim Wawancara Informan AA

Transkrip Wawancara Subjek AA				
Baris		Transkrip	Tema	Kode
1	Interviewer	Baik, terima kasih atas kesediaannya dalam meluangkan waktu karena telah bersedia menjadi narasumber atau responden dalam wawancara kita kali ini. Sebelumnya perkenalkan nama saya Riki Adi Putra Kakak Bisa memanggil saya Riki	Opening	AA1823W1, 1-19
5		Pada wawancara kali ini Kakak diharapkan menjawab dengan yang semestinya kondisi Kakak saat ini karena jangan khawatir karena hasil dari wawancara terkait data dan lainnya yang menyangkut hak Kakak tidak akan dipublikasikan dan disebarluaskan dan hanya dipergunakan untuk penelitian.		
10		Baik, mungkin boleh Kakak untuk memperkenalkan diri dan kesibukannya saat ini di Yayasan Netra Mandiri dipersilahkan!		
15				
20	Interviewee	baik, terima kasih juga saya ucapkan untuk Mas Riki karena telah dapat mempercayakan saya sebagai narasumber untuk penelitiannya.		AA1823W1, 20-41
25		Sebelumnya perkenalkan nama saya Andre Agassi, itu, Saya berasal dari Palembang, dan saat ini saya masih tercatat sebagai tenaga pendidik di SLB A PRPCN Kota Palembang, dan juga UPTD sensorik dinas sosial kota Palembang, dan untuk di Yayasan Netra Mandiri Alhamdulillah saya tercatat sebagai pengurus. Dipercaya sebagai pengurus yang mengelola bidang pen pendidikan ya, itu di bidang		
30				
35				

40		pendidikan juga dipercaya juga sebagai tenaga tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri ini Mas Riki, seperti itu yang memegang mata pembelajaran IPA, dan Matematika untuk anak kelas dasar, seperti itu seperti itu Mas Riki		
45	Interviewer	oh ok ok ok baik kalau begitu. Ok mungkin terdapat apa beberapa pertanyaan eh yang akan saya tanyakan kepada Mas Andre, begitu.	Achievement	AA1823W1, 42-58
50		Baik yang pertama adalah : Kira-kira apakah yang membuat Mas Andre merasa terpuaskan di dalam pekerjaan Mas Andre sendiri, dalam hal ini sebagai pengajar di Yayasan Netra Mandiri Palembang, dan eeh bagaimana perasaan Mas Andre apabila sudah berhasil menyelesaikan pekerjaan atau		
55		hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang menantang begitu?		
60	Interviewee	ok baik Mas Riki. Kalau untuk eeh merasa terpuaskan si itu, ketika target yang kita, eh jadi dalam pembelajaran kan ada target ya, target pembelajaran, itu bisa tercapai, itu bisa sangat bisa dikatakan memuaskanlah ya, senanglah, bisa dikatakan seperti itu. Gitu. Jadi eh ehm kalau target tercapai itu sangat puas, tapi yang lebih memuaskan lagi itu bisa apa ya bisa bisa dikatakan sedikit memberikan atau berbagilah untuk adik-adik yang tunanetra yang sekarang ini gitu. Jadi apa yang kita punya bisa berbagi untuk bekal mereka kedepannya nanti, seperti itu Mas Riki.		AA1823W1, 59-94
70				
75		Nah kalau untuk pekerjaan yang menantang yang bisa terselesaikan itu perasaannya, ya ada senangnya, gitu, tapi apa ya, terkadang masih ada juga		

80		merasa wah ini walaupun selesai tapi ada sedikit kadang-kadang merasa wah kurang memuaskan nih gitu, gak sesuai, pinginnya kaya gini nih, harusnya kaya gini gitu, apalagi yang menantang itu yang kita sudah tahu sebenarnya kita tau jalannya, sudah agak sedikit terbayang. Gitu sih mungkin Mas Riki.		
85		Jadi mungkin ada rasa senang pastilah, pasti ada gitu tapi yang terutama itu eeh merasa wah terkadang ada, masih ada		
90		ni perasaan wadu ini belum maksimal nih pasti bisa lebih dimaksimalkan lagi, seperti itu		
95	Interviewer	ok baik. Pertanyaan selanjutnya itu kira-kira bagaimana ya Mas Andre merasakan apresiasi atau pengakuan, terkait hasil dan kinerja Mas Andre dari atasan, dalam hal ini kan Yayasan Netra Mandiri yak, nah itu kira-kira bagaimana?	Recog nition	AA1823W1, 95-107
100				
105		Dan menurut Mas Andre apakah terdapat hal yang dianggap penting, yang dapat diberikan agar dapat mempe memotivasi dalam bekerja untuk Mas Andre sendiri? gitu.		
110	Interviewee	baik Mas Riki. Eeh untuk apresiasi sampai sejauh ini Alhamdulillah cukup baik ya gitu, cukup baik dan juga kalau disebut senang atau gembira itu kayaknya belum ya, karena apa yang kita rasa, apa ya, apa yang kita lakukan itu kalau saya merasa si masih belum		AA1823W1, 108-147
115		masih banyak kurangnya, masih perlu perbaikan seperti itu. Jadi kalau apresiasi yang diberikan itu ya memang ada gitu, tapi yang saya rasakan ya bisa dikatakan gak terlalu excited lah ya		
120		biasa aja karena memang saya masih merasa kurang seperti itu. Jadi masih		

		merasa ini belum optimal loh ini belum optimal dari saya. Seperti itu Mas Riki.		
125		Untuk hal yang penting yang diberikan untuk memotivasi itu kalau menurut saya apa ya, ber berdasarkan hal yang mungkin sudah kita lakukan itu.		
130		Berdasarkan eh hal yang kita lakukan bersama hasil evaluasi hal yang kita lakukan itu bisa jadi motivasi apabila ada kekurangannya gitu, dan juga ada lebihnya, ketika ada lebihnya pun kita jadi motivasi untuk bisa melakukan hal yang lebih baik lagi. Jadi ketika hal yang kita lakukan itu masih memiliki sisi kurangnya kita termotivasi gimana untuk memperbaikinya biar maksimal.		
135		Terus ketika hal yang kita lakukan itu sudah cukup maksimal menurut penilaian orang eeh kalau saya pribadi si untuk memotivasi lagi biar bagai, bagaimana kita mencari inovasi lagi yang lebih baik dari hal-hal sebelumnya yang pernah kita lakukan seperti itu		
140		Mas Riki.		
145				
150	Interviewer	baik baik baik. Ok selanjutnya eh pertanyaannya adalah	The Work Itself	AA1823W1, 148-155
155		Apakah terdapat aspek-aspek atau hal yang dianggap menarik serta bermakna begitu dari eeh pekerjaan yang anda lakukan dalam hal ini ya itu di Yayasan Netra mandiri kan gitu.		
160	Interviewee	Baik Mas Riki. Kalau untuk aspek yang bisa dikatakan menarik atau bermakna dalam pekerjaan ini eh mungkin dari sisi social yaa itu, jadi saya merasa, dengan saya ikut terlibat aktif di yayasan ini, saya merasa eh bisa mencari ilmu, pengalaman sekaligus eeh men apa ya, berkontribusi di dalam dunia social. Karena jujur kita disini		AA1823W1, 156-177

165		kan eeh tidak digaji ya, bisa dikatakan tidak digaji lah, seperti itu. Jadi memang murni kita sociality ya gitu.		
170		Jadi Eh banyak, banyak aspek menarik, aspek yang bikin bermaknalah bagi saya ya, gitu. Baik dari pengalaman, baik dari eeh apa ya sisi keikhlasan, banyaklah. Jadi banyak pelajaranlah yang dapat disini sebagai eeh share for of life. bisa dikatakan seperti itu ya.		
175		Karena kita gak digaji disini. jadi benar-benar kita, atau bagaimana kita, nothing tulus aja lah disini Mas Riki.		
180	Interviewer	ok baik baik baik. Ok pertanyaan selanjutnya bagaimana anda menyikapi atas tanggung jawab yang anda miliki di dalam pekerjaan tersebut, serta bagaimana apakah terdapat, mungkin tugas tertentu yang anda miliki atau diberikan sehingga membuat rasa tanggung jawab yang lebih atas pekerjaan tersebut ?	Respon sibility	AA1823W1, 178-186
185				
190	Interviewee	terus kalau untuk menyikapi tanggung jawab ya eh, saya disini diberikan tanggung jawab untuk dibidang pendidikan. Jadi kalau saya pribadi si menyikapinya dengan serius Mas Riki, gitu, dengan serius. Walaupun terlepas dari yang kita bilang dari tadi ya, gak digaji, tapi saya merasa disini lah pengabdian saya. Jadi saya merasa, saya setiap apapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan buat saya, pasti saya sikapi dengan serius, dengan apa ya kalau istilahnya tu eh apa ya all about final. Gitu ya. Jadi semuanya itu final bagi saya. Jadi memang harus maksimal, harus optimal, harus seriuslah, seperti itu. Kalau tugas tertentu si itu si, gak ya. Kalau untuk tanggung jawab, paling Cuma dibidang pendidikan aja, gitu. Cara		AA1823W1, 187-210
195				
200				
205				

210		menyikapinya dengan serius, dengan, saya menganggap semuanya itu final, gitu , jadi harus memberikan yang terbaik, Seperti itu Mas Riki.		
215	Interviewer	Ok baik. Pertanyaan selanjutnya, menurut anda apakah terdapat kesempatan untuk anda berkembang atau belajar dari pekerjaan yang saat ini anda lakukan. Ya, yang kita tahu saat ini eh salah satunya yaitu sebagai tenaga pendidik di Yayasan Netra Mandiri Palembang , dan eeh kira-kira bagaimana dukungan atau support dari lingkungan di tempat anda bekerja untuk eeh mendukung pengembangan diri anda pribadi begitu?	Advan cement	AA1823W1, 211-222
220				
225	Interviewee	nah untuk kesempatan berkembang sangat banyak Mas Riki, sangat banyak. Jadi ketika kita menjalankan suatu tugas tertentu, baik itu mengembangkan program pendidikan, baik itu ehm apa ya, membuat kurikulum pembelajaran di apa namanya, di Yayasan ini, itu sangat banyak, karena kita selalu Update ya, selalu update dengan kondisi terbaru, update dengan, kalau di kurikulum mungkin katakanlah kurikulum terbaru seperti itu. kita selalu update. Jadi eh saya merasa banyak sekali kesempatan untuk berkembang seperti itu Mas Riki. Kalau untuk lingkungan Alhamdulillah sampai sejauh ini support ya. Support lingkungan, kalau dari sisi human-nya dari orang perorangan, itu, dari sisi human nya itu Alhamdulillah support ya, itu. Tapi kalau dari sisi fasilitas mungkin ya, kita sama sama tahulah. Jadi ya memang kita berusaha sekreatif mungkin. Itu tadi kaitannya dengan pertanyaan sebelumnya tadi, itu, jadi kita ya kalau bisa mengusahakan		AA1823W1, 223-256
230				
235				
240				
245				

250		sekreatif mungkin untuk memanfaatkan segala sesuatu yang ada, eeh untuk membuat apa, tanggung jawab yang kita, yang diberikan kepada kita itu masih bisa tetap berjalan walaupun dengan segala keterbatasan. Seperti itu.		
255		Jadi kalau berkembang si pasti ada. Seperti itu Mas Riki.		
260	Interviewer	ok, berarti banyak sekali ya eh dampak positif dari eeh pekerjaan yang anda lakukan untuk berkembang begitu. Ok baik.	Salarie s	AA1823W1, 257-271
265		Ok baik, Mungkin ke pertanyaan selanjutnya ya walaupun pertanyaannya agak gimana gitu hehehe.		
270		Bagaimana ni kira-kira eeh Mas Andre sendiri menyikapi baik kompensasi atau gaji yang diterima dari pekerjaan eh sebagai tenaga pengajar di Yayasan Netra Mandiri gitu, apakah menurut anda itu setimpal dengan pekerjaan yang telah eeh dilakukan atau bagaimana?		
275	Interviewee	Baik Mas Riki hehehe. Ya, jadi kalau kita bicara masalah gaji, kalau di yayasan ini sekali lagi kita bilang kita gak digaji Mas Riki, sama sekali gak digaji ya. Hanya ada uang apa namanya ya, eh bisa dibilang, bisa dikatakan uang apresiasi pengurus. Dulu pernah sebulan sekali seratus ribu, itu, itupun udah berapa bulan ini semenjak yayasan kita mungkin agak sedikit suplai dananya kurang, jadi udah gak ada lagi gitu, bukan gak ada kali ya, mungkin belum ada lagi gitu. Jadi sempat waktu itu malah gak. Hampir berapa bulan kita gak dikasih uang apresiasi pengurus ya. Jadi kalau kita bicara masalah gaji, kalau kita menyikapinya dari sisi kepentingan		AA1823W1, 272-305
285		cukup gak cukup itu so pasti gak cukup, pasti gak cukup gitu. Tapi ya sudah kita		
290				

295		kan tadi balik balik lagi kan kita social, jadi ya udah, pokoknya kita ikhlas aja disini. Nanti mungkin rezeki ada aja dari mana aja gitu. Itu Mas Riki.		
300		Karena waktu itu bener, eh uang apresiasi pengurus sebulan yang seratus ribu itu aja pernah berapa bulan ya, apa lima bulan,, apa enam bulan waktu itu gak keluar. Itu, karena kita waktu itu pernah hampir kolaps dananya, karena ini yayasan kan dari kita untuk kita, seperti itu. Gitu Mas Riki.		
305	Interviewer	oh baik baik kalau begitu. Ternyata kalau masalah eh gaji itu kayaknya sedikit sensitive ya hahaha. Ok mungkin kita ke pertanyaan selanjutnya yak.	Work Condit on	AA1823W1, 305-319
310		Ok pertanyaannya ya itu ya. Bagaimana anda menilai eh baik fisik maupun non fisik lingkungan di tempat anda bekerja begitu, apakah juga terdapat mungkin aspek-aspek yang mungkin dapat eh ditingkatkan dari lingkungan sehingga dapat menciptakan kenyamanan serta eh keamanan mungkin didalam eh kinerja anda begitu dalam bekerja?		
320	Interviewee	Ok baik, siap Mas Riki. Eeh berarti kalau non fisik itu bisa kita mungkin kita arah ke pergaulan sehari-hari ya orang-orangnya seperti itu ya. Itu si sudah sangat baik kalau menurut saya, itu, secara pergaulan, secara kebersamaan, hanya saja secara hubungan antar personal itu kadang-kadang masih terdapat gesekan tetapi selagi tidak berpengaruh terhadap organisasi ya tidak masalah. Untuk lingkungan non fisik ya. Kalau lingkungan Fisik si kalau saya menangkapnya dari sarana-prasarana ya. Kalau dari sarana-Prasarana sih		AA1823W1, 320-349

335		kalau lingkungannya nya bisa dikatakan kalau bi dibilang sangat mendukung, nggak gitu. Tapi kalau dibilang Cuma sekedar cukup ya cukuplah gitu, karena mungkin masih apa ya, masih jauh	
340		dibawah standarlah kalau untuk lingkungan. Karena kita kan ibarat kata, yayasan ini kan berkembang di bidang pendidikan. Sementara ini kan disini masih nyampur. Ada, bisa dikatakan	
345		panti pijat, ada, ada mebel, dan sebagainya yang mungkin bisa mengganggu konsentrasi ketika kita melakukan pembelajaran, seperti itu Mas Riki.	
350	Interviewer	Ok baik ya kalau bicara tentang lingkungan ya itu mungkin sangat berpengaruh ya bagi kinerja kita, motivasi kita dan lain sebagainya. Ok kira-kira apakah ter, apakah mungkin	AA1823W1, 350-359
355		bisa eh terdapat aspek tertentu mungkin yang dapat dilakukan aceh untuk meningkatkan kenyamanan, baik secara lingkungan atau yang lain sebagainya di dalam bekerja kira-kira ?	
360	Interviewee	Ok Mas Riki, jadi kalau aspek tertentu si kayanya gak ada Mas Riki, eeh yang benar-benar yang dilakukan secara khusus untuk meningkatkan kenyamanan itu kayaknya gak ada ya. Paling Cuma memotipasi diri aja gitu, udah eeh kita kerja disini dengan segala keterbatasanlah, apa adanya, ya gimana caranya menghasilkan hasil yang maksimal, itu ajasi. Jadi kalau as apa	AA1823W1, 360-373
365		kiat-kiat tertentu atau aspek-aspek yang dilakukan itu gak ada si gitu. Gimana cara memotipasi diri aja gitu. Gitu Mas Riki.	
370			
375	Interviewer	Ok baik, baik baik. Ya selanjutnya ya, apakah terdapat kebijakan –kebijakan	Company AA1823W1, 374-383

380		atau prosedur atau aturan tertentu yang eeh memiliki dampak serta berpengaruh terhadap motivasi anda dalam bekerja, Ya mungkin juga contohnya seperti kebijakan tersebut mungkin menghambat anda dalam mencapai tujuan anda dalam bekerja, ya seperti itulah lebih dan kurangnya?	Policy and Administration	
385	Interviewee	Kalau kebijakan tertentu yang mempengaruhi semangat si kayaknya gak ada Mas Riki, itu. Karena Kan kita kan memang bekerja dari kita untuk kita gitu kan eeh kita juga bekerja sep bekerja berdasarkan inisiatif masing-masing dan juga kita juga mengetahui kondisinya gimana seperti itu kan? Jadi kalau kebijakan tertentu yang mempengaruhi kepuasan si belum ada seperti itu Mas Riki.		AA1823W1, 384-394
395	Interviewer	ok baik baik. Mungkin pertanyaan selanjutnya bagaimana ni hubungan antara antar-pribadi ya baik sesama rekan kerja maupun sesama apa dalam hal ini mungkin atasan mungkin ber saat bersama pengurus atau ketua yayasan itu hubungan personalnya itu bagaimana, dan apakah hubungan antar-pribadi itu sangat mempengaruhi motivasi eeh atau kenyamanan serta kepuasan dalam bekerja begitu?	Interpersonal Relation	AA1823W1, 395-405
410	Interviewee	baik Mas Riki, kalau untuk hubungan pribadi Alhamdulillah untuk saat ini dikatakan baik ya kurang baik. Ya sampai sekarang kalau masalah ada pertentangan ya mungkin itu biasalah gitu kan, selagi tidak mencederai organisasi masih bisa kita tolerir lah seperti itu. Alhamdulillah hubungan masih cukup harus diperbaiki lagi, karena ya tadi hubungan antara pribadi itu bisa jadi motivasi ya gitu. Motivasi		AA1823W1, 406-420

420		untuk kita melakukan lebih baik lagi karena memang terjalannya chemistry antar pengurus maupun anggota, seperti itu Mas Riki.		
425	Interviewer	Ok baik, Baik baik ya. Pertanyaan selanjutnya ya. Bagaimana atasan anda dalam memberikan dukungan, dukungan atau arahan dalam bekerja pada anda gitu?	Quality Superv isor	AA1823W1, 421-426
430	Interviewee	baik Mas Riki , eeh kalau dukungan dalam bekerja ya biasanya memang dibebaskan ya, dibebaskan sebagaimana kita berexperimen seperti itu. Paling ketika itu sudah menyerempet perihal pendanaan atau yang kira-kira memang sifatnya urgent, yang sifatnya imporment untuk yayasan mungkin agak sedikit eh diberikan mungkin efaluasi atau pengarahanlah seperti itu. Seperti itu Mas Riki. Jadi memang bekerjalah sesuai inspirasi dari kita, tapi ketika itu berkaitan dengan dana, dananya ya terutama mungkin paling paling dikasih pengarahan gitu. Untuk disuruh cari sol solusi yang lain seperti itu.		AA1823W1, 427-443
445	Interviewer	Ok baik baik, ya ini mungkin pertanyaan eeh redeem aja ya dari saya ya. Dari beberapa pertanyaan mungkin yang sudah ditanyakan dan sudah dijawab juga sama Mas Andre ya. Kira-kira eeh untuk membentuk sebuah motipasi itu di dalam bekerja ya, itu apakah eeh sangat dibutuhkan sekali atau bagaimana, dan untuk di Yayasan Netra Mandiri sendiri ya secara lingkup keseluruhan, apakah sudah eeh		AA1823W1, 444-460
450		Memotipasi Mas Andre dalam bekerja, Baik secara loyalitas atau eeh hal-hal yang lain lah begitu, apakah motipasi		
455				

460		dalam bekerja kadang-kadang masih apa ya, masih pasang surut, atau bagaimana kira-kira?		
465	Interviewee	Baik Mas Riki. Yaa kalau bicara motipasi ya itulah tadi ya. Kadang-kadang ada ketika saat lelahnya ya itu. Kadang-kadang mikirnya kadang-kadang, udahlah ah ngapain lagi si disini gitu, gitu kan. Tetapi terkadang lagi kalau diingat ingat itu ada lah ya kita harus berjuang disini. Ya jadi kalau motipasi, kalau dari, dari pribadi lah ya motipasi untuk disini, itulah tadi benar kata Mas Riki tadi. Kadang pas pasang surut kadang naik kadang turun, seperti itu. Eeh apa namanya, kalau dari yayasan sendiri, kalau motipasi untuk pribadi si kayanya eeh ada lah tapi gak terlalu ini lah ya, tapi lebih banyak kita yang memotipasi diri sendiri seperti itu.		AA18W1, 461-478
480	Interviewer	Ok baik, baik baik baik, ya harapannya ya semoga di kedepan kedepannya yayasan nya makin berkembang dan Mas Andre juga semakin maju berkembang dan sesuai lah apa yang diharapkannya. Ya mungkin hanya itu saja yang dapat eeh saya tanyakan, dan terima kasih sekali lagi sebesar-besarnya atas kesediaannya Mas Andre untuk menjadi narasumber saya dalam wawancara kali ini. Sekali lagi untuk menjaga kerahasiaan, baik data maupun hasil wawancara ini hanya diperuntukan untuk eeh peneliti dan tidak akan dipublikasikan kecuali atas persetujuan dari semua pihak yang terlibat. Mungkin terima kasih atas kesediaannya,	Penutup	AA1823W1, 479-496
495	Interviewee	Baik Mas Riki sama sama itu, mudah-mudahan apa yang dituju, apa yang		AA1823W1, 497-500

500		direncanakan e bisa berjalan sebagaimana mestinya seperti itu.	
	Interviewer	Baik terima kasih Mas Andre, oke kita tutup saja wawancara kali ini terima kasih dan selamat pagi.	AA18W1, 501-503

2. Verbatim Wawancara Informan TA

Transkrip Wawancara Subjek TA				
Baris		Transkrip	Tema	Kode
1	Interviewer	Baik terima kasih atas kesediaannya	Openin g	TA1823W2, 1-11
5		Mbak karena telah bersedia menjadi narasumber atau responden dalam wawancara kita kali ini. Baik pertama perkenalkan nama saya Riki Adi Putra		
10		Mbaknya bisa memanggil saya Riki Mungkin selanjutnya mbaknya boleh memperkenalkan diri juga gitu hehe, mungkin seperti nama atau posisi di Yayasan Netra Mandiri sebagai apa gitu, dipersilahkan!		
	Interviewee	Ya sebelumnya terima kasih kembali mas Riki karena telah mempercayakan saya untuk membantu Mas Riki melakukan penelitian sebagai narasumber kali ini. Hemm baiklah sebelumnya perkenalkan nama saya Thalita Anggraini, posisi saya di Yayasan Netra Mandiri itu sebagai pengajar bimbel hemm di setiap hari Minggu saja.		TA1823W2, 12-21
15				
20				
	Interviewer	Ok baik. Mbak Thalita di dalam wawancara kali ini harapannya Mbak dapat menjawab semua pertanyaan dengan semestinya yang Mbak rasakan, untuk masalah kerahasiaan baik hasil wawancara maupun data yang terkait	Achiev ement	TA1823W2, 22-36
25				

30		privasi tidak akan disebar-luaskan dan hanya digunakan sebagai penelitian. Mungkin langsung saja ya ke pertanyaan pertama, pertama itu. Kira-kira apa yang membuat hemm Mbak Thalita dalam hal ini merasa terpuaskan dalam pekerjaan, yang	
35		membuat eeh pekerjaan Mbak Thalita itu terp apa terpuaskan gitu kira-kira?	
	Interviewee	Ya terima kasih mas sebelumnya. Baiklah langsung saja saya akan menjawab pertanyaan yang pertama yang Anda ajukan yaitu apa yang membuat saya terpuaskan pada saat eeh menjalankan dalam profesi atau pekerjaan yang saya ambil. Eeh yang membuat saya terpuaskan itu ketika saya bisa memberikan ilmu ataupun bimbingan ataupun sesuatu hal yang dapat berguna Baik murid ataupun peserta didik yang saya ajarkan dan apalagi jika ilmu yang saya berikan itu dapat bermanfaat dan mudah untuk mereka pahami dan diterima dan apa lagi sesuai yang saya harapkan. Saya mengambil jurusan PGMI Dan guru jadi disini memang profesi yang saya lakukan itu berhubungan dengan,	TA1823W2, 37-59
40		dengan minat serta bakat yang memang saya sukai. Jadi ketika seorang murid atau peserta didik saya berhasil, saya pun ikut bangga dan berhasil juga.	
45			
50			
55			
60	Interviewer	Oh baik, dan eeh mungkin ini berkaitan ya, Selanjutnya itu, bagaimana perasaannya ketika berhasil atau sukses dalam suatu pekerjaan yang dalam hal ini pekerjaan tersebut menurut Mbak Thalita itu sedikit menantang gitu atau menantang, tapi berhasil itu kira-kira bagaimana?	TA1823W2, 60-67
65			
	Interviewee	Baiklah untuk pertanyaan kedua, eeh di setiap pekerjaan pastinya tentu saja pasti ada tantangan dan rintangan dan	TA1823W2, 68-93
70			

75		apabila tantangan dan rintangan itu tercapai, saya bisa melaluinya dengan sukses, tentu saja saya akan merasa senang, gitu yang pertama. Dan untuk eeh profesi yang menantang ataupun memiliki tantangan tersebut eeh		
80		pastinya memiliki kesan tersendiri bahwa saya juga bisa mendapatkan pengalaman baru, dan juga hal-hal yang menarik, itu bisa memberikan saya bekal ilmu untuk kedepannya bisa		
85		membenahi diri atau lebih mengasah kemampuan agar saya tahu Misalnya saja seperti saya kan dalam bidang pendidikan, jadi saya tahu karakter anak itu seperti apa kemampuan setiap murid itu bagaimana, saya harus mengkondisikan seperti apa, jadi dalam bidang dan terjun ke lapangan nantinya		
90		jika saya sudah tahu tantangan dan rintangannya, hambatannya saya tidak akan terkejut dan bisa mengkoordinir, mungkin gitu.		
95	Interviewer	Ok baik baik. Ya pertanyaan selanjutnya. Bagaimana Anda merasa terkait pengakuan atau apre apresiasi yang diberikan dari, mungkin lingkungan sekitar atau atasan terkait hasil kinerja Anda dan kira-kira ni	Recog nition	TA1823W2, 94-104
100		menurut mbak-nya apakah terdapat, apakah terdapat semacam bentuk apresiasi yang harus diberikan kepada Anda untuk memotipasi dalam bekerja?		
105	Interviewee	Baik terima kasih mas selanjutnya saya akan menjawab pertanyaan mengenai apresiasi. Mengenai apresiasi yang saya dapatkan di dalam pekerjaan saya yang saya terima dari atasan ataupun dari		TA1823W2, 105-132
110		orang yang bersangkutan mengenai dari organisasi ataupun lembaga yang saya ikuti yang dimana saya bekerja didalamnya yaitu lumayan sudah cukup. Eeeh karena disini seperti eeh		

115		yang mas tahu sebuah tempat yang saya bekerja didalamnya ini bukan sebuah lembaga yang sudah besar, namun		
120		masih lembaga yang, organisasi yang masih cukup kecil, yang masih baru dibangun atau dibina. Jadi ya untuk responnya sudah bagus, lalu yang saya cari juga di dalamnya itu pengalaman.		
125		Jadi pengalaman yang saya dapatkan juga sangat mumpuni, sangat memberikan dampak yang baik, apalagi bagi saya yang masih baru dalam bidang pendidikan seperti itu. Untuk apresiasi lainnya seperti dalam eeh hal keuangan ataupun itu ya saya		
130		mendapatkannya, memang tidak cukup besar, tapi sudah lumayan, sudah cukup sesuaih.		
135	Interviewer	Oh baik. Baik pertanyaan selanjutnya, menurut anda apakah terdapat mungkin aspek eeh yang anda anggap menarik atau bermakna dari pekerjaan yang eeh anda lakukan dalam hal ini ya eeh sebagai tenaga pendidik di Yayasan Netra Mandiri Gitu?	The Work Itself	TA1823W2, 133-139
140	Interviewee	Selanjutnya ya banyak sekali hal-hal yang menarik dan bermakna ataupun berkesan bagi saya sebagai eeh tenaga pendidik apalagi yang masih baru.		TA1823W2, 140-161
145		Disini saya mendapatkan banyak sekali pengalaman, pemahaman serta saya juga bisa melihat bagaimana perilaku, tingkah laku para peserta didik atau murid yang saya ajarkan, bagaimana respon mereka, apalagi dengan		
150		keterbatasan yang mereka miliki yang kita tidak bisa membedakan, kita tidak bisa menyamakan eeh cara mengajar mereka dengan eeh anak-anak pada umumnya.		
155		Jadi disini saya juga dituntut untuk harus memiliki banyak ide yang baru mengenai hal-hal yang bisa memberikan makna serta pelajaran yang lebih dalam bagi peserta didik		

160		tersebut. Nah dari sinilah banyak sekali ilmu ilmu baru, suatu pengalaman yang bisa saya dapatkan.		
165	Interviewer	Baik. Ok baik pertanyaan Selanjutnya bagaimana Anda menyikapi tanggung jawab yang Anda miliki di dalam pekerjaan yang saat ini Anda kerjakan begitu, mungkin apakah terdapat tugas tugas tertentu yang diberikan kepada Anda hingga mungkin eeh Anda merasakan memiliki tanggung jawab lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau bagaimana?	Respon sibility	TA1823W2, 162-171
175	Interviewee	Baiklah selanjutnya cara saya menyikapi tanggung jawab di dalam mengajarkan atau mendidik anak di Yayasan Netra Mandiri seperti saya memutuskan, saya memberi keputusan bahwa saya ingin atau bersedia untuk mengajar di Yayasan se Netra Mandiri, artinya saya harus tahu konsekuensi apa dan apa saja yang harus saya terima. Jadi apa yang saya berikan, apa yang saya ajarkan saya harus bertanggung jawab dengan apa yang nantinya bisa memberikan dampak bagi suatu eeh aa peserta didik ataupun bagi suatu Yayasan Netra Mandiri. Jadi sebelum saya memutuskan bahwa, bahwa saya akan bergabung di Yayasan Netra Mandiri saya juga sudah siap untuk bertanggung jawab atas apa yang akan saya implementasikan dalam bidang pendidikan. Kalau mengenai tugas tertentu, sejauh ini belum ada si, hanya tugas tugas umum yang diberikan oleh Yayasan men Netra Mandiri kepada saya yaitu seperti tugas tugas pada umumnya dimana saya dituntut untuk mengajarkan, memberi tahu hemm menerangkan memberikan informasi, dan mendidik murid-murid agar sesuai dengan tujuan dari pembelajaran		TA1823W2, 172-206
180				
185				
190				
195				
200				

205		ataupun pendidikan yang diterapkan dalam Yayasan Netra Mandiri. Kalau untuk tugas lainnya sepertinya belum ada dan hanya tugas tugas umum yang diberikan.		
210	Interviewer	Baik. Ok baik untuk pertanyaan selanjutnya. Menurut Anda, apakah terdapat kesempatan untuk belajar atau berkembang dari pekerjaan yang saat ini Anda kerjakan sebagai tenaga Pendidik di Yayasan Netra Mandiri Palembang gitu, serta bagaimana kira-kira lingkungan sekitar, baik eeh atasan atau lingkungan ditempat kerja untuk mendukung Anda berkembang atau belajar dari pekerjaan yang Anda lakukan itu bagaimana?	Advan cement	TA1823W2, 207- 218
220	Interviewee	Ya tentu saja banyak sekali kesempatan ataupun peluang yang bisa saya dapatkan untuk semakin terus berkembang dan mee lebih meningkatkan kompetensi yang saya miliki. Seperti contohnya dengan saya mengikuti eeh bergabung di Yayasan Netra Mandiri saya semakin terbuka, artinya saya semakin banyak relasi semakin bisa berinteraksi, mengumpulkan informasi dari orang-orang sekitar. Mulai dari rekan rekan kerja ataupun dari atasan. Mengenai soal apakah eeh atasan ataupun rekan kerja itu memberikan dukungan, ya sangat memberikan dukungan karena eeh konsep Yayasan Netra Mandiri juga hemm memberikan pintu terbuka untuk para pengajar ataupun peserta didiknya untuk semakin berkembang dengan mencari ataupun lebih mengeksplor kemampuan serta eeh hal-hal lainnya yang bisa mendukung lebih berkembangnya potensi baik diri kita sendiri maupun peserta didik. Memang untuk sekarang itu belum bisa terlihat perkembangan ataupun eeh dukungan		TA1823W2, 219- 251
225				
230				
235				
240				
245				

250		yang eeh besar tapi eeh saya yakini ketika kita memberikan sesuatu hal kebaikan kepada orang pasti ada suatu jalan lain yang akan membuka pintu baru untuk masa depan kita mungkin seperti itu.		
255	Interviewer	Baik, baik baik. Mungkin langsung ke pertanyaan selanjutnya ya. Ok pertanyaannya	Salarie s	TA1823W2, 252-260
260		Bagaimana Anda menyikapi terkait kompensasi atau gaji yang Anda terima dalam bekerja di Yayasan Netra Mandiri tentunya, apakah gaji tersebut sudah sesuai atau setimpal dengan hasil kinerja yang telah Anda lakukan?		
265	Interviewee	Baik untuk seputar pekerja ataupun gaji yang diterima, berhubung saya, jarak antara rumah dengan Yayasan Netra Mandiri cukup jauh, ya memang dikatakan tidak cukup besar atau tidak mencukupi, tapi disini yang saya cari itu kan pengalamannya yang utama.		TA1823W2, 261-276
270		Jadi untuk soal gaji ataupun eeh kompensasi itu, yaa mengiringi saja itu yang penting bisa mengenal relasi, bisa berinteraksi dan membagikan sesuatu yang bermanfaat bagi eeh orang lain itu sudah membuat saya senang. Karena saya yakin nantinya pasti akan ada balasan yang mungkin bukan dari sini tapi dari sesuatu hal lain nantinya.		
280	Interviewer	Ok baik, baik baik. Ok pertanyaan selanjutnya ya.	Work Condi on	TA1823W2, 277-289
285		Bagaimana Anda menilai secara fisik mungkin dari lingkungan ditempat Anda bekerja, apakah terdapat mungkin aspek yang mungkin harus diperbaiki atau aspek tertentu yang dapat dilakukan sehingga membuat Anda merasa nyaman atau tidak terganggu di dalam bekerja, dalam hal ini ya eeh menjadi tenaga pengajar mungkin seperti sarana-prasarana atau		

lingkungan sekitar naah begitu?				
290	Interviewee	Baik masalah lingkungan sekitar di Yayasan Netra Mandiri untuk sejauh ini ya masih cukup baik, sudah lumayan fasilitas yang ada juga sudah mewadahi namun, yang mungkin eeh agak sedikit kurang re le leluasa ketika kita menyampaikan materi, karena terhubung dengan keterbatasan keuangan jadi yang menjadikan ketika saya eh mengajar itu kadang harus be bertabrakan dengan kelas yang lain. Jadi membuat kadang saya ataupun anak tersebut tidak kurang fokus, mungkin itu aja.		TA1823W2, 290-303
295				
300				
305	Interviewer	Oh begitu. Ok baik, pertanyaan selanjutnya. Apakah terdapat kebijakan atau prosedur tertentu sehingga mempengaruhi kinerja Anda, semangat kerja Anda atau tujuan dalam Anda bekerja yang diterapkan atau diberikan dari yayasan di tempat Anda bekerja ?	Company Policy and Administration	TA1823W2, 304-311
310				
	Interviewee	Baik untuk kebijakan sejauh ini ya masih pada normal. Ya dimana ya semuanya masih bisa terkendali, ketika saya berhalangan hadir itu diperbolehkan, dan ada yang bisa menggantinya. Sehingga eeh saya tidak harus terpaksa, harus datang meskipun dalam keadaan mendesak, jadi ya semuanya bisa terkontrol, mungkin itu aja.		TA1823W2, 312-321
315				
320				
325	Interviewer	Ok Baik, pertanyaan selanjutnya ya. Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan Anda ditempat kerja, serta menurut Anda apakah hubungan antar-pribadi sesama rekan kerja, itu dapat mempengaruhi semangat serta motivasi Anda dalam bekerja?	Interpersonal Relation	TA1823W2, 322-329

330	Interviewee	Ya untuk rekan ataupun atasan di tempat saya bekerja semuanya sangat baik, terus terbuka, humble, saling menerima apa lagi dimana eeh di Yayasan Netra Mandiri itu kan khusus menerima anak-anak berkebutuhan khusus baik pengajar maupun peserta didiknya, jadi ya sudah saling mengertilah satu sama lain. Dan untuk eeh secara pribadi apakah bisa mempengaruhi, tergantung kalau misalnya eeh kalau ketika kita merasa sama ya ada rasa semangat, terus juga lebih objektif.		TA1823W2, 330-348
335				
340				
345		Namun tidak berarti ss eeh masalah pribadi ataupun masalah pekerjaan itu bisa dijadikan suatu, ya ketika kita sedang di jam atau waktu mengajar ya kita harus profesional, ya ketika di luar ya itu urusan pribadi.		
350	Interviewer	Ok baik, pertanyaan selanjutnya ya. Menurut Anda bagaimana atasan Anda dalam memberi dukungan atau arahan untuk Anda di dalam melakukan pekerjaan?	Quality Superv isor	TA1823W2, 349-353
355	Interviewee	Ya untuk atasan itu sangat memberi dukungan sangat sangat memberikan arahan. Ada juga ketika ada sesuatu masalah itu ada beberapa waktu diberikan kesempatan rapat untuk mencari mencari jalan keluarnya.		TA1823W2, 354-363
360		Sehingga eeh antara rekan kerja ataupun antar eeh atasan itu saling memberikan dukungan, saling memberikan masukan.		
365	Interviewer	Ok baik, baik baik baik. Ya ini mungkin pertanyaan terakhir ya dari saya, ini rendem juga ni hehehe. Dari pertanyaan yang sudah saya ajukan dan eeh sudah Mbak Thalita jawab juga, kira-kira ni menurut Mbak Thalita ni dari yang tadi kita bahas kayak ada beberapa aspek gitu kan, itu kira-kira		TA1823W2, 364-376
370				

375		eeh berpengaruh ya atau gimana eeh dengan motivasi atau semangat Mbak Thalita sendiri didalam bekerja, apakah eeh motipasi tersebut pasang-surut atau stabil aa bagaimana tu?		
380	Interviewee	Ya baik, terima kasih, disini saya akan menjawab pertanyaan terakhir. Eeh untuk motipasi banyak hal sekali dari pertanyaan yang Anda ajukan tadi yang menjadi motipasi dan semangat saya untuk mengajar di Yayasan men Yayasan men Netra Mandiri mulai dari adanya relasi, pengalaman reward ataupun apa namanya eeh sebagai sebuah penghargaan eeh namun memang tidak dipungkiri motivasi itu kadang pasang-surut, karena banyak eeh aspek yang membuat saya itu eeh kadang bingung, bisa dari aspek keluarga, lingkungan, jadi yang membuat saya itu kadang, apa saya harus berhenti tapi saya terus berpikir bahwa mungkin ini adalah sebuah jalan. Jadi dengan melihat anak-anak di Yayasan men netra Mandiri yang saya ajar itu udah berhasil, saya juga merasa oh bahwa saya ehm sepertinya harus eeh harus lanjut dan juga dengan cara eeh saya bergabung disitu juga saya bisa lebih mengasah kemampuan, mendapatkan banyak pengalaman dan lain sebagainya. Jadi motipasinya sangat berperan penting tapi memang tidak dipungkiri kalau ada pasang-surutnya .		TA1823W2, 377-406
410	Interviewer	Baik, baik baik baik. Ya itu tadi ya pertanyaan terakhir yang saya tanyakan dan kembali saya ucapkan banyak terima kasih pada Mbak Thalita yang telah berseadia meluangkan waktunya dan membantu saya menjadi narasumber dalam wawancara kali ini. Semoga harapannya Mbak Thalita set selalu sukses, yayasannya juga sukses	Closin g	TA1823W2, 407-418

		dan yang terbaiklah pokoknya. Apakah ada yang ingin Mbak Thalita sampaikan atau tanyakan sebelum kita akhiri?	
420	Interviewee	Baik Mas Riki saya juga mengucapkan terima kasih atas kepercayaannya juga untuk saya menjadi narasumber di dalam wawancara ini. harapannya semoga juga Mas Riki sukses dan berhasil semuanya. mungkin itu saja dari saya.	TA1823W2, 419-425
425	Interviewer	Baik Mbak. Mungkin apabila tidak ada lagi bisa diakhiri wawancara ini, terima kasih dan selamat siang.	TA1823W2, 426-429

1. Verbatim Wawancara Informan MA

Transkrip Wawancara Subjek MA				
Baris		Transkrip	Tema	Kode
1	Interviewer	Baik, terima kasih atas kesediannya dalam meluangkan waktunya untuk saya melakukan wawancara.	Openin g	MA2823W3, 1-15
5		Ok pertama-tama mungkin, eh perkenalkan nama saya Riki Adi Putra dari Psikologi Universitas Brawijaya.		
10		Saat ini saya sedang menempuh mata kuliah pengabdian masyarakat, dalam hal ini saya menuju sasaran Yayasan Netra Mandiri untuk saya jadikan tempat magang pada saat ini dalam penelitian. Ok mungkin boleh perkenalan eeh singkat. Mungkin nama, aktivitas sehari-harinya apa di Yayasan Netra Mandiri juga apa gitu.		
15	Interviewee	Oke Mas Riki baik terima kasih, perkenalkan nama saya Mona Agustina, sehari-hari biasanya saya berkuliah di salah satu kampus di kota Palembang,		MA2823W3, 16-26

20		dan diakhir pekan kegiatan saya biasanya ee membantu mengajar adek-adek yang ada di Yayasan Netra Mandiri, Yaitu di hari Sabtu dan Minggu, Eeh pada pembelajaran baca tulis Al-quran braille, baca tulis braille, eeh ataupun kelas bimbel .		
25				
30	Interviewer	oke baik, Terima kasih sebelumnya atas perkenalannya. Baik sebelumnya di dalam wawancara kali ini Mbak Mona diharapkan menjawab dengan semestinya yang Mbak Mona rasakan, untuk segala bentuk terkait identitas atau data terkait tidak akan disebarluaskan dan hanya akan digunakan untuk penelitian. Ok mungkin langsung saja ya untuk menghemat waktu eeee kita ke pertanyaan pertama. Pertanyaan pertama, yaitu: kira-kira apa yang membuat Mbak Mona dalam hal ini eeh merasa terpuaskan di dalam pekerjaan? Gitu. Dan bagaimana perasaan Mbak Mona ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menurut mbak Mona sendiri itu pekerjaannya menantang begitu bagaimana perasaannya?	Achievement	MA2823W3, 27-47
35				
40				
45				
50	Interviewee	Ok pertanyaan pertama tadi eeh merasa puas dalam pekerjaan. Nah dalam hal ini pekerjaan yang saya maksud iyalah mengajar. Menurut saya, dikatakan puas itu apabila eeh sesuatu yang ingin kita capai itu dapat terlaksana dengan baik. Eeh contohnya seorang pendidik. Jika memberikan pengajaran kepada peserta didiknya itu dapat diterima dengan baik, bahkan diamalkan oleh mereka, serta seorang guru itu juga eh dapat mencontohkan hal-hal yang baik kepada siswanya. Naah jadi eeh guru tadi merasa eeh bisa dikatakan mungkin cukup puas dengan apa yang Ia kerjakan ketika		MA2823W3, 48-77
55				
60				

65		anak didik itu senang dengan cara mengajar ataupun apa yang guru tersebut ajarkan. Eeh selanjutnya itu lingkungan kerja. Jadi eeh kita merasa diterima oleh rekan kerja ataupun eeh orang-orang yang terlibat didalamnya.		
70		Seperti itu. Eehm tentunya perasaannya senang karena dapat menyelesaikan tantangan yang mungkin diri kita sendiri anggap itu tidak mungkin kita lakukan tapi kita mampu, senang, bahagia, eeh dan itu berdampak positif juga untuk diri kita sendiri eehm .		
80	Interviewer	Oh baik baik. Baik selanjutnya bagaimana eehh anda merasakan tentang pengakuan atau apresiasi yang diterima atas eeh hasil kerja keras dari kinerja gitu? Dalam hal ini yaa tadi ya mengajar di Yayasan Netra Mandiri? Jadi kayak eeh hasil prestasi dalam kinerja gitu.	Recognition	MA2823W3, 78-85
90	Interviewee	Ya ada mendapatkan pengakuan ataupun apresiasi eehh contohnya ketika saya mengajar anak tunanetra tapi kendalanya itu di kepekaan jari, eeeh anak tersebut susah mendeteksi huruf-huruf atau titik-titik braille. Naah Eehh ketika itu saya terus melatih untuk anak tersebut agar dapat membaca eeh Lama-kelamaan, walaupun		MA2823W3, 86-109
95		membacanya tidak terlalu lancer, tetapi sudah eehh terdapat perubahan ataupun progress dari iya dapat membaca, dapat mengetahui. Semisal eehm (M) titiknya seperti ini bentuknya eeh dan		
100		sebagainya. nah itu mendapatkan eeh bentuk apresiasi dengan yaa kamu bisa, eeh bagus, ataupun eeh tingkatkan lagi dan sebagainya. Nah selanjutnya eeh di Yayasan Netra Mandiri itu kan ada		
105		Rapot perkembangan dari setiap anak itu diakhir semester nah itu kan eehh mendapatkan apresiasi bentuknya itu		

		ketika kita selesai mengerjakan ataupun membuat rapot tersebut.		
110	Interviewer	Ok Selanjutnya ya apakah terdapat jenis atau macam ya eeh bentuk apresiasi yang anda butuhkan di dalam hal ini dalam mengajar ya. Baik apresiasi dari		MA2823W3, 110-119
115		yaya eh apa dari atasan atau dari rekan kerja contohnya gitu yang mungkin ya itu eeh apa eeh menambah eehh motipasi anda dalam bekerja gitu. Apakah terdapat hal yang demikian atau gimana?		
120	Interviewee	Ok eehh menurut saya itu kenyamanan dalam lingkungan kerja. Jadi ee bentuk apresiasinya itu mungkin dari sikap saling menghargai, saling menghormati, eeh membantu, terus jika kita diberikan kepercayaan, eee kita diberi keluesan untuk mengkreasikan apa yang kita mampu. Mungkin bentuk apresiasinya seperti itu.		MA2823W3, 120-128
130	Interviewer	Ok baik, pertanyaan selanjutnya ya. Apa yang menyebabkan pekerjaan eeh Mbak Mona itu menarik atau bermakna, mungkin terdapat aspek tertentu yang ditemukan gitu?	The Work Itself	MA2823W3, 129-133
135	Interviewee	Ok pekerjaan bermakna, menurut saya seorang pengajar atau pendidik itu adalah tugas yang mulia. Tidak semua orang dapat eeh membagikan ilmunya dan ilmu yang dibagikan itu dapat diserap baik oleh anak didiknya. Nah		MA2823W3, 134-155
140		ehm kalau dikatakan menarik, mungkin dikaitkan dengan anak tunanetra. Anak tunanetra kan itu istimewa dan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Mungkin menariknya ada tantangan-tantangan tersendiri dari si		
145		anak tadi. Mungkin ada anak yang eeh susah untuk membaca, jadi kepekaan jarinya itu harus dilatih. Terus ada juga anak tunanetra yang motoriknya		

150		terganggu sedikit terganggu, jadi butuh eeh terapi atau apa yang bisa eeh membuat tangan atau tubuh tadi bisa ehm tidak terlalu kaku. Jadi mungkin hal-hal kecil seperti itu yang membuat		
155		jadi tertantang.		
	Interviewer	Ok baik, baik baik. Ok pertanyaan selanjutnya ya.	Respon sibility	MA2823W3, 156-165
160		Bagaimana Mbak Mona menyikapi atau merasakan terkait tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan. Apakah mungkin terdapat tugas tertentu yang diberikan, sehingga menangga apa menambah tanggung jawab eeh Mbak Mona sendiri di dalam bekerja?		
165				
	Interviewee	Ok terkait dengan menyikapi eeh dan merasakan tanggung jawab yang diberikan. Eh tentunya kalau diberi tanggung jawab berarti kita dipercaya oleh orang tadi. Nah jadi menyikapinya kita harus eeh selalu menjaga kepercayaan itu dan memberikan yang terbaik atas tugas yang diberikan. Kalau tentang perasaan tentu eeh menjadi tantangan ya, dan senang itu, diberi tugas, tapi ya itu tadi menjadi eeh tantangan atau mungkin juga kesempatan untuk diri kita sendiri berkreasi atau menampilkan yang terbaik dengan apa eeh yang kita miliki. Mungkin entah itu bakat, atau eeh kemampuan khusus yang kita miliki atau keterampilan dan lain-lain. Eeh kalau tanggung jawab ya itu tadi kita harus dapat membagi waktu, karena kan itu tadi eeh saya contohnya disamping mengajar di yayasan juga eeh mempunyai tanggung jawab pribadi yaitu berkuliah. Nah jadi itu tadi saya mengikuti kegiatan yayasan mungkin bisanya dihari libur. Sedangkan diluar hari libur ya ketika saya bisa, diikuti, kalau tidak mungkin seperti itu		MA2823W3, 166-193
170				
175				
180				
185				
190				

195	Interviewer	Ok baik, pertanyaan selanjutnya ya. Menurut Mbak Mona sendiri, apakah terdapat kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui pekerjaan yang saat ini Mbak Mona lakukan, serta bagaimana eeh lingkungan di tempat Mbak Mona bekerja memberikan dukungan untuk Mbak Mona berkembang secara pribadi begitu?	Advan cement	MA2823W3, 194-202
200				
205	Interviewee	Ya kalau tempat saya bekerja itu bisa dikatakan memberi kesempatan untuk saya belajar dan berkembang, karena mengapa eeh saya kan berkuliah mengambil jurusan pendidikan, dengan kata lain pengajar, menjadi seorang guru. Nah jadi eehm saya dapat mengaplikasikan yang saya sudah pelajari itu di yayasan ini, dengan cara eeh membagikan ilmu kepada adik-adik tunanetra yang belajar disini. Kalau terkait lingkungan saya bekerja, eeh lingkungannya nyaman, diterima dengan baik, terus kalau memberi dukungan untuk saya berkembang secara pribadi eeh bisa dikatakan iya, memberi dukungan, support atas kegiatan yang saya jalankan. Kalau ada sesuatu hal yang missal eeh tidak saya mengerti bisa saya tanyakan ataupun ajarkan disini. Jadi ehm ya sudah cukup memberikan dukungan, namun mungkin eeh tidak secara riil, secara nyata dukungan itu misalnya yakni memfasilitasi untuk belajar dimana atau berkembang keterampilan apa eeh itu belum. Tapi ya eeh lingkungan tempat saya mengajar ini sudah memberikan dukungan, bisa dikatakan secara support. Ok terima kasih.		MA2823W3, 203-232
210				
215				
220				
225				
230				
235	Interviewer	Ok baik baik, kita ke pertanyaan selanjutnya ya. Eehm menurut Mbak Mona sendiri nih bagaimana kompensasi atau gaji yang diterima berdasarkan hasil kerja eh Mbak Mona	Salarie s	MA2823W3, 233-241

240		sendiri gitu, dan apakah dari gaji atau kompensasi yang diterima itu udah sesuai dari hasil pekerjaan yang Mbak mona lakukan?		
245	Interviewee	Ok untuk pertanyaan ini mengenai kompensasi gaji yang memadai dan sesuai atau tidak eehm itu menurut saya relatif ya, tergantung dengan pekerjaan, kebutuhan ataupun keadaan masing-masing orang. Nah kalau saya disini bergabung ke Yayasan Netra Mandiri itu tujuannya untuk mengabdikan, mengaplikasikan eeh dan mencari pengalaman khususnya diluar bangku kuliah. Jadi disini saya tidak mengharapkan eeh gaji, kalau ada ya Alhamdulillah, kalau tidak ada ya a		MA2823W3, 242-269
250		tidak jadi masalah. Ya itu tadi karena tujuan saya dari awal eeh lebih ke mencari pengalaman, relasi seperti itu. Ya semata-mata tidak hanya dalam hal materi saja, eeh karena kan di Yayasan Netra Mandiri ini kegiatan atau program belajarnya itu kan di akhir pekan, jadi tidak mengganggu rutinitas saya yang lainnya. Eeh walaupun		
255		missal saya ada kegiatan lain itu pun eh saya izin, seperti itu. dan apapun itu yang jelas saya akan tetap memberikan yang terbaik atau pengajaran yang terbaik untuk adik-adik disana, ok terima kasih.		
260				
265				
270	Interviewer	Ok baik baik, berarti eehm untuk masalah gaji tidak terlalu menjadi permasalahan yang cukup besar ya berarti ya, ok siap. Ok pertanyaan selanjutnya.	Work Condi on	MA2823W3, 270-286
275		Bagaimana nih Mbak Mona menilai eeh lingkungan di Yayasan Netra Mandiri, Baik mungkin sarana prasarana atau lingkungan eeh pergaulan, atau mungkin eh keadaan lingkungan		
280		disekitar Yayasan Netra Mandiri Palembang, apakah mungkin terdapat		

285		aspek-aspek yang perlu diperhatikan atau diperbaiki guna meningkatkan eh efisiensi atau ehmmh membuat kinerja jauh lebih baik lagi gitu ?		
290	Interviewee	Ya seperti itu, eehm untuk pertanyaan selanjutnya, jadi secara umum lingkungan di Yayasan Netra Mandiri itu sudah baik, eehm dari sisi pergaulan kalau menurut saya itu sama, karena mungkin kita sama sama tunanetra ya dan sebelumnya sudah saling kenal dengan kakak kakak ataupun ayuk ayuk disana jadi interaksi itu tidak canggung lagi berjalan dengan baik. Ehm		MA2823W3, 287-312
295		sedangkan dari sisi sarana prasarana, dengan keterbatasan yang ada Yayasan Netra Mandiri sudah cukup baik dalam sarana dengan ketersediaan alat belajar ya, khususnya mungkin seperti reglet dan sejenisnya untuk keperluan adek-adik yang belajar disana itu sudah cukup memadai, hanya saja untuk lingkungan di sekitar yang perlu diperhatikan karena Yayasan sendiri itu bergabung dengan beberapa unit usaha sehingga sedikit kurang leluasa dan kurang kondusif dan aspek yang perlu diperhatikan mungkin dari sisi tanggung jawab kinerja masing-masing ya seperti itu.		
315	Interviewer	Ok baik baik baik, pertanyaan selanjutnya ya. Apakah terdapat kebijakan atau prosedur tere tertentu sehingga mempengaruhi atau eh menghambat eeh Mbak Mona sendiri dalam melakukan pekerjaan seperti itu?	Company Policy and Administration	MA2823W3, 313-319
320	Interviewee	Kalau sejauh ini selama saya bergabung dan mengikuti kegiatan-kegiatan yayasan itu belum ada kebijakan eeh ataupun peraturan ya, yang menghambat itu khususnya dalam		MA2823W3, 320-325

325		pribadi saya sendiri itu belum ada.		
330	Interviewer	Ok baik, ok pertanyaan selanjutnya ya. Bagaimana hubungan Mbak Mona sendiri ni, bersama rekan kerja atau atasan eeh ditempat ditempat kerja dan kira-kira nih menurut Mbak Mona sendiri apakah hubungan antar pribadi itu, didalam pekerjaan di tempat pekerjaan di tempat kerja maksudnya, itu dapat mempengaruhi motivasi serta semangat eeh Mbak Mona dalam bekerja ?		MA2823W3, 326-337
340	Interviewee	Ya kalau hubungan antar sesama rekan kerja maupun atasan itu menurut saya semuanya baik ya. Ehm dan pertanyaan selanjutnya, mengenai hubungan pribadi mempengaruhi eh apa sih tadi semangat atau motivasi dalam bekerja, itu biasanya relatif ya, kondisional. Nah tapi menurut saya, yang namanya bekerja kan itu profesional jadi, eh apapun yang kita rasakan, ya kita tetap harus bekerja seperti itu.		MA2823W3, 338-348
350	Interviewer	Ok, baik baik baik, berarti eh profesionalitas itu bisa eeh menyingkirkan beberapa hal tersebut ya berarti ya siap baik. Ok pertanyaan selanjutnya ya. Menurut Anda eh menurut Mbak Mona sendiri bagaimana eeh atasan didalam memberikan dukungan atau arahan kepada Mbak Mona sendiri dalam bekerja?	Quality Superv isor	MA2823W3, 349-358
360	Interviewee	Ok baik, eehm biasanya kalau memberikan instruksi atau arahan dalam pekerjaan itu jelas ya, dan jikalau ada hal yang tidak mengerti atau kesulitan mungkin saya sering bertanya seperti itu.		MA2823W3, 359-364
365	Interviewer	Ok baik baik baik, ya mungkin ini		MA2823W3, 365-

370		<p>pertanyaan terakhir ya dari saya, pertanyaan juga eeh random gitu. Pertanyaannya eeh: Menurut Mbak Mona sendiri apakah semangat atau motipasi ke dalam bekerja itu eeh sangat diperlukan dan bagaimana cara Mbak Mona sendiri di dalam menjaga semangat atau motipasi dalam bekerja?</p>	374		
375	Interviewee	<p>Baik eehm menurut saya, semangat dan motipasi dalam bekerja, itu perlu ya. Selanjutnya saya menjaga semangat dan motipasi dalam bekerja itu yang pertama, menjaga hubungan baik antar sesama pengurus yayasan, rekan kerja, teman-teman maupun adik-adek yang belajar di yayasan. Eeh yang kedua, membuat target pencapaian khususnya dalam pembelajaran di kelas. Jadi eeh setiap bekerja itu mempunyai target khusus. Misal, eeh dalam satu bulan diwajibkan habis misalnya satu bab, seperti itu. Dan yang terakhir, menjaga eh maksudnya mengelolah kelas dengan baik. Nah jadi eeh jika kita seorang pengajar kan kalau mengelolah kelas dengan baik, dan membuat kelas itu nyaman, adik-adik yang belajar itu kan akan senang, kita termotipasi dan semangat untuk mengajar mereka, mungkin seperti itu terima kasih.</p>	MA2823W3, 375-396		
380					
385					
390					
395					
400	Interviewer	<p>Baik kalau begitu. oke itu tadi adalah pertanyaan terakhir dalam wawancara kita pada kali ini, saya ucapkan terima kasih banyak kepada Mbak Mona yang telah bersedia menjadi narasumber di dalam wawancara saya kali ini. harapannya Mbak Mona selalu sukses dengan apa yang menjadi tujuannya dan Yayasannya juga semakin berkembang. Baik, sebelum kita akhiri apakah terdapat pertanyaan atau ada yang ingin Mbak Mona sampaikan?</p>	Closin g		MA2823W3, 397-408
405					

410	Interviewee	Baik, Mas Riki saya juga ucapkan terima kasih banyak atas kepercayaan Mas Riki kepada saya di dalam membantu penelitiannya. Harapannya juga Mas Riki Selalu sukses dan tercapai tujuannya. mungkin itu saja dari saya.	MA2823W3, 409-415
415	Interviewer	Amiiin. Baik terima kasih saya ucapkan Mbak. apabila tidak ada lagi bisa diakhiri wawancara kita kali ini terima kasih dan selamat siang.	MA2823W3, 416-419

2. Verbatim Wawancara Informan DF

Transkrip Wawancara Subjek DF				
Baris		Transkrip	Tema	Kode
1	Interviewer	Selamat sore, Perkenalkan saya Riki	Openin g	DF6823W4, 1-19
5		Adi Putra Kakak bisa memanggil saya Riki sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan dalam meluangkan waktunya untuk menjadi narasumber di dalam wawancara saya pada kali ini.		
10		Di dalam wawancara ini Anda diharapkan dapat menjawab sesuai dengan apa yang Anda rasakan karena hasil dari wawancara ini bersifat rahasia dan tidak akan disebar-luaskan dan hanya untuk penelitian.		
15		Baik, mungkin sebelum kita mulai lebih jauh boleh mungkin Kakaknya untuk memperkenalkan diri secara singkat mungkin kegiatannya di Yayasan sendiri itu sebagai apa, saya persilahkan!		

20	Interviewee	Terima kasih kembali Kak Riki atas kepercayaannya untuk saya dapat membantu di dalam penelitiannya.		DF6823W4, 20-26
25		Baik, nama saya Depriyan Fernando, usia saya 25 tahun, saya lahir di desa Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sumatera Selatan.		
	Interviewer	Oh baik, iya Kak Depri ini kegiatannya di Yayasan Netra Mandiri saat ini apa saja?		DF6823W4, 27-29
30	Interviewee	Baik, Alhamdulillah sekarang saya disini selain menjadi pengurus dipercaya menjadi pengurus, saya juga dipercaya untuk ngajar temen-temen tunanetra khususnya di Yayasan Netra Mandiri mengajar komputer.		DF6823W4, 30-35
35				
	Interviewer	Oh baik, mungkin kita langsung saja ya Kak menuju pertanyaan yang akan saya tanyakan kepada Kak Depri.		DF6823W4, 36-38
	Interviewee	Baik Kak Riki silahkan.		DF6823W4, 39
40	Interviewer	Baik pertanyaan pertama ya Apa yang membuat Kakak terpuaskan di dalam pekerjaan serta ketika eh berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menurut Kakak pekerjaan itu menantang bagi Kakakitu bagaimana?	Achievement	DF6823W4, 40-45
45				
	Interviewee	Eh saya merasa puas dengan pekerjaan saya, pertama karena berdasarkan hobi, dan yang kedua eh kebetulan minatnya memang dibagian itu dibagian eh khususnya komputerlah gitukan. terus saya akan merasa puas dalam pekerjaan saya jika memang pekerjaan apa yang saya lakukan itu berhasil dan bermanfaat bagi orang lain, karena saya akan merasa bangga ketika melihat eh orang-orang yang saya ajarkan itu berhasil menguasai apa yang saya ajarkan. begitu Kak Riki		DF6823W4, 46-58
50				
55				
	Interviewer	Oh baik, lebih ke kayak rasa bangga		DF6823W4, 59-60

60		gitu ya Kak?		
	Interviewee	Iya betul sekali Kak Riki		DF6823W4, 61
65	Interviewer	Baik, pertanyaan selanjutnya. Bagaimana Kakak menyikapi atau merasa terhadap pengakuan atau apresiasi yang Kakak terima berdasarkan hasil kinerja yang telah Kakak lakukan, serta menurut Kakak apakah mungkin terdapat pengakuan atau apresiasi tertentu yang harus diberikan baik dari lingkungan sekitar seperti rekan kerja atau atasan Kakak yang itu dapat menambah motivasi Kakak di dalam bekerja?	Recognition	DF2823W4, 62-73
75	Interviewee	Baik, untuk pengakuan eh disini saya merasa ya cukup ya Kak Riki saya merasa cukup. dan untuk apresiasi emh bagaimana ya saya merasa biasa aja, karena saya menjalani ini juga karena juga berdasarkan hobi saya memang pengen berbagi kepada temen-temen kita semua terutama temen-temen tunanetra gitukan. eh untuk apresiasi atau pengakuan tertentu dari lingkungan sekitar saya merasa tidak begitu penting, karena saya menjalani pekerjaan ini karena tadi itu saya merasa senang apabila orang tersebut bisa dan bahkan lebih dari saya.		DF2823W4, 74-88
90	Interviewer	Baik kalau begitu, pertanyaan selanjutnya. Menurut Kak Depri sendiri nih apakah terdapat hal-hal yang bermakna atau hal yang dianggap menarik dari pekerjaan Kak Depri sendiri?	The Work Itself	DF2823W4, 89-94
95	Interviewee	Em hal yang bermakna buat saya disini adalah em dalam pekerjaan saya, disini saya bisa belajar banyak hal Kak Riki mulai dari mengembangkan kemampuan sampai bagaimana saya bisa berinteraksi dengan masyarakat,		DF2823W4, 95-110
100				

105		dengan kawan-kawan semua itu bisa saya pelajari. itulah yang saya ambil dan saya jadikan eh suatu motivasi untuk saya bekerja juga dan menjadi apa ya kayak justru dengan hal kayak gini membuat saya lebih bisa mengupgrade diri saya sendiri menjadi lebih baik. gitu Kak Riki Itulah yang saya maknai dan saya ambil dari pekerjaan yang saya jalani.		
110				
115	Interviewer	Oh baik, pertanyaan selanjutnya. Bagaimana Kakak menyikapi terkait tanggung jawab yang telah diberikan terhadap pekerjaan yang Kakak lakukan? atau mungkin terdapat tugas tertentu yang diberikan sehingga itu menambah eh rasa tanggung jawab Kakak di dalam bekerja.	Respon sibility	DF2823W4, 111- 118
120	Interviewee	Untuk tanggung jawab saya rasa sih saya rasa saya bukan orang yang bertanggung jawab ya karena masih banyak juga keteledoran disana-sini. Nah untuk rasa tanggung jawab yang saya miliki atau tugas-tugas tertentu yang dikasih oleh atasan, saya dikasih tugas mengelola beberapa sosial media Yayasan, nah itulah yang paling membuat saya agak merasa bertanggung jawab itupun tanggung jawab saya tanggung jawab saya hanya ketika ada konten-konten yang diupload oleh Yayasan sendiri. eh begitu Kak Riki		DF2823W4, 119- 133
125				
130				
135	Interviewer	Oh oke baik, untuk pertanyaan selanjutnya. Menurut Kak Depri apakah terdapat kesempatan atau peluang untuk berkembang dan belajar dari pekerjaan yang saat ini dilakukan? serta bagaimana dukungan dari lingkungan sekitar terhadap mungkin apakah dukungannya baik, positif, untuk pengembangan pribadi Kakak sendiri.	Advan cement	DF2823W4, 134- 142
140				

145	Interviewee	Eh untuk peluang berkembang ada pastinya dari pekerjaan yang saya jalani saat ini karena eh ketika misalnya ada pertanyaan dan orang lain mempertanyakan sesuatu ke saya dan saya tidak memahami itu, dan disitulah saya bisa mengembangkan diri saya dan mencari tahu tentang apa yang mereka pertanyakan sehingga membuat eh wawasan pengetahuan saya menjadi tambah luas begitu.		DF2823W4, 143-166
150		Sedangkan untuk lingkungan sendiri yang saya rasakan saat ini cukup cukup cukup baik karena, kalau kita eh mau mencari lingkungan yang sangat baik itu sulit, tapi disini tergantung dari saya sendiri yang menanggapi tentang apa kayak eh mengembangkan kepribadian sendiri apakah saya harus bagaimana dan bagaimananya tergantung dari diri saya sendiri, kalau menurut saya pribadi lingkungan yang sekitar saya saat ini sudah cukup lumayan cukup baik. begitu Kak Riki		
170	Interviewer	Baik, berarti terkait lingkungan bisa dikatakan Kakak dapat menyesuaikan. Oke pertanyaan selanjutnya Bagaimana Kakak menyikapi terkait kompensasi atau gaji gitukan yang Kakak terima di dalam bekerja? dan menurut Kakak gaji atau kompensasi yang Kakak terima dari hasil kerja Kakak sudah setimpal atau bagaimana.	Salarie s	DF2823W4, 167-175
180	Interviewee	Nah, kalau terkait gaji saya jujur kurang ya, tetapi mengingat apa yang saya kerjakan dan saya juga bekerja sebagai sebatas kemampuan saya ya saya rasa cukup-cukup ajalah gitu, karena eh menurut saya selain menyalurkan hobi disini saya juga bisa memanfaatkan sumber fasilitas-fasilitas yang ada. begitu Kak Riki		DF2823W4, 176-187
185		kalau ditanya kurang ya pasti kuranglah ya hehe karena kebutuhan semakin		

kesini semakin luas. begitu Kak Riki				
190	Interviewer	Baik, kalau untuk gaji atau upah di dalam pekerjaan itu cukup krusial juga perannya lebih dan kurang hehe.	Work Condition	DF2823W4, 188-202
195		Baik, pertanyaan selanjutnya Bagaimana Kakak menilai lingkungan fisik ditempat Kakak bekerja? seperti mungkin kalau lingkungan itu seperti sarana dan prasarana, atau mungkin terkait lingkungan disekitar tempat kerja, nah bagaimana Kakak menilainya, mungkin juga apakah terdapat aspek tertentu yang harus diperbaiki guna meningkatkan kenyamanan serta keamanan di dalam melakukan pekerjaan begitu.		
205	Interviewee	Eh untuk lingkungan sendiri, sudah cukup baik sih menurut saya, baik dari sarana maupun prasarana, sudah lumayan memadai dan akses terhadap saya pribadi sebagai eh boleh dikatakan yang bekerja disini. hanya saja ya, yang perlu diperbaiki mungkin ini suasana di sekitar lingkungan seperti disini adakan kayak bergabung dengan usaha lain ya, usaha lain yaitu eh kayak pembuatan lemari begitukan. nah itukan eh suara bisingnya itu sangat mengganggu		DF2823W4, 203-218
210		dalam pekerjaan yang saat ini sedang dilakukan gitu. nah hal-hal yang seperti inilah yang harus diperbaiki oleh eh Yayasan begitu.		
220	Interviewer	Oh baik, berarti lingkungan sekitar ya Kak yang saat ini sedikit masih menjadi persoalan yang menurut Kakak harus diperhatikan kembali.		DF2823W4, 219-222
	Interviewee	Betul sekali Kak Riki		DF2823W4, 223
225	Interviewer	Baik, mungkin pertanyaan selanjutnya Apakah terdapat kebijakan atau prosedur tertentu yang diterapkan atau eh diberikan dari Yayasan sehingga	Company Policy and	DF2823W4, 224-230

230		mempengaruhi mungkin eh faktor motivasi atau semangat Kakak di dalam bekerja?	Admin istratio n	
235	Interviewee	Untuk kebijakan sendiri sih saya rasa eh belum ada ya yang memberatkan ya, karena kebijakan-kebijakan itu sendiri eh dimusyawarahkan secara bersama kayak gitu kan, jadi tidak sampek mempengaruhi pekerjaan yang ada karena sudah disepakati ketika rapat sedang berlangsung ataupun pada saat musyawarah berlangsung. begitu Kak Riki		DF2823W4, 231-240
245	Interviewer	Baik, pertanyaan selanjutnya Bagaimana hubungan Kakak dengan atasan atau hubungan Kakak dengan rekanan kerja ditempat kerja? serta menurut Kak Depri sendiri apakah hubungan pribadi atau hubungan personal antara Kakak bersama rekan kerja dan termasuk juga dengan atasan itu bisa membuat dan menambah motivasi Kakak di dalam melakukan pekerjaan?	Interpe rsonal Relatio n	DF2823W4, 241-251
255	Interviewee	Eh hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ditempat kerja yang saya eh rasakan sejauh ini cukup, tapi kalau dikatakan baik belum begitu baik buat saya. Karena masih banyak hal yang eh boleh dikatakan timpang atau terjadi di dalam di dalam di dalam kerja yang dikaitkan dengan personal sendiri. gitu Kak Riki		DF2823W4, 252-267
265		Sedangkan untuk hubungan personal ada beberapa rekan kerja yang boleh dikatakan sepemikiran dengan saya sehingga memberikan motivasi dalam dalam saya dalam melakukan pekerjaan yang saat ini saya jalani. begitu Kak Riki		
	Interviewer	Oh baik, untuk hubungan juga sangat memiliki dampak yang signifikan juga	Quality Superv	DF2823W4, 268-276

270		ya berarti Kak Depri ya di dalam isor bekerja.	
275		Baik, pertanyaan selanjutnya Bagaimana atasan Kakak dalam hal ini mungkin ketua Yayasan atau atasanlah boleh dikatakan dalam memberikan dukungan atau arahan kepada Kakak?	
280	Interviewee	Kalau untuk arahan dari ketua Yayasan saya rasa untuk sejauh ini lumayan cukup ya, menurut saya juga cukup jelas dan terperinci juga.	DF2823W4, 277- 280
285	Interviewer	Oke baik baik baik, nah ini mungkin pertanyaan terakhir random dari saya eh dari beberapa mungkin dari mungkin beberapa pertanyaan yang sudah saya ajukan dan Kak Depri juga sudah menjawab, menurut Kak Depri sendiri itu eh motivasi di dalam bekerja itu sangat penting atau bagaimana? baik tadi seperti aspek pendukungnya mungkin, seperti tadi gaji, sarana dan prasarana nah itu bagaimana apakah motivasi itu bisa menjadi pasang surut atau bagaimana?	DF2823W4, 281- 293
295	Interviewee	Untuk motivasi dalam bekerja itu ya diperlukan ya baik dari lingkungan, dari dari apa dari apresiasi maupun dukungan-dukungan yang lain itu tetap dan sangat diperlukan karena kalau tidak adanya motivasi dalam bekerja kita jugakan eh merasa kayak gimana- gimana ya gitu merasa kayak apa ya istilahnya kalau tidak ada motivasi itu kayak ngerasa nggak ada hal yang bisa membuat kita jadi berkembang gitu, tapi dengan adanya motivasi yang diberikan seperti tadi dukungan secara lingkungan, gaji serta seperti yang diatas tadi itu maka motivasi itu akan ada dan memiliki dampak yang sangat baik di dalam pekerjaan. begitu Kak Riki	DF2823W4, 294- 311
300			
305			
310			

315	Interviewer	Oh baik berarti dukungan itu sangat mempengaruhi motivasi serta semangat di dalam bekerja. Baik, itu tadi pertanyaan terakhir dari saya dalam wawancara kali ini, kembali saya ucapkan banyak terima kasih kepada Kak Depri yang telah sudi membantu menjadi narasumber saya pada penelitian kali ini.	Closin g	DF2823W4, 312-320
320	Interviewee	Sama-sama Kak Riki Semoga lancar dan sukses selalu terus sukses.		DF2823W4, 321-323
325	Interviewer	Amiiin, terima kasih Kak Depri atas Doa dan dukungannya. semoga begitu juga untuk Kak Depri yang terbaik. Baik apabila tidak ada lagi saya tutup wawancara kali ini terima kasih dan selamat sore.		DF2823W4, 324-329

Lampiran 3. Visi dan Misi Yayasan Netra Mandiri Palembang

Visi:

- a. Mandiri dan sejahtera

Misi:

- a. Memberikan pelatihan bagi warga difabel netra agar terampil dalam berwirausaha
- b. Membantu warga difabel netra agar mampu mengikuti perkembangan zaman melalui keterampilan seni, bahasa asing, dan teknologi
- c. Mendidik warga difabel netra agar mandiri, ramah sosial, dan asertif terhadap kebutuhan pribadi
- d. Mensosialisasikan kebutuhan warga difabel netra kepada instansi public

Lampiran 4. Dokumentasi



Gambar 1. Kegiatan pembelajaran



Gambar 2. Kegiatan pembelajaran



Gambar 3. Kegiatan pembelajaran



Gambar 4. Kegiatan pembelajaran



Gambar 5. Kegiatan pembelajaran



Gambar 6. Pembukaan program 17 Agustus



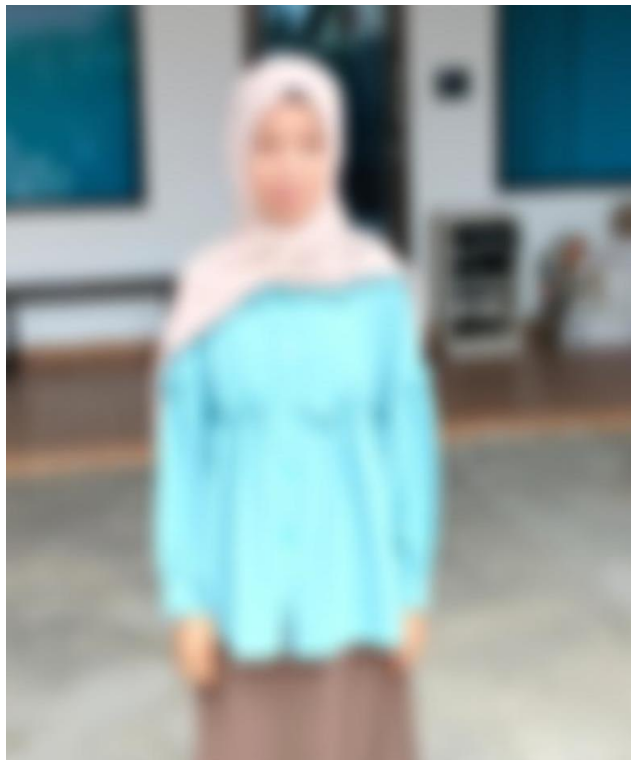
Gambar 7. Kegiatan program 17 Agustus



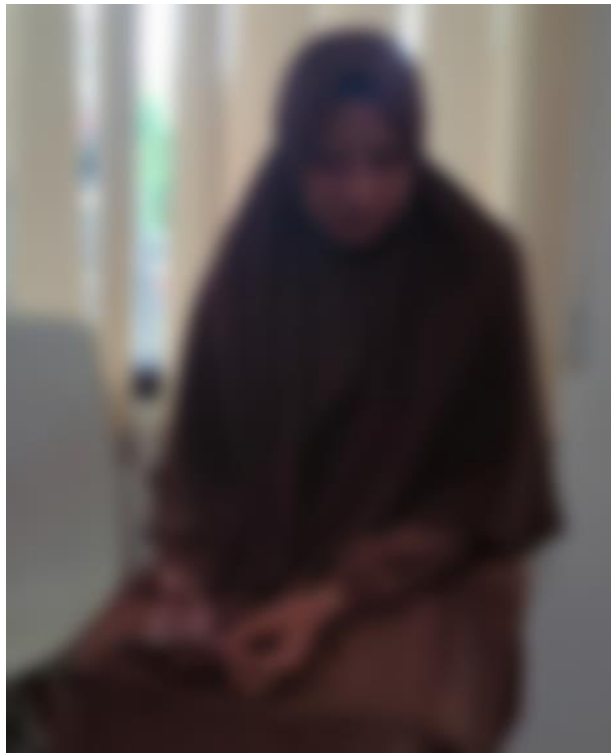
Gambar 8. Penutupan kegiatan berfoto bersama ketua yayasan



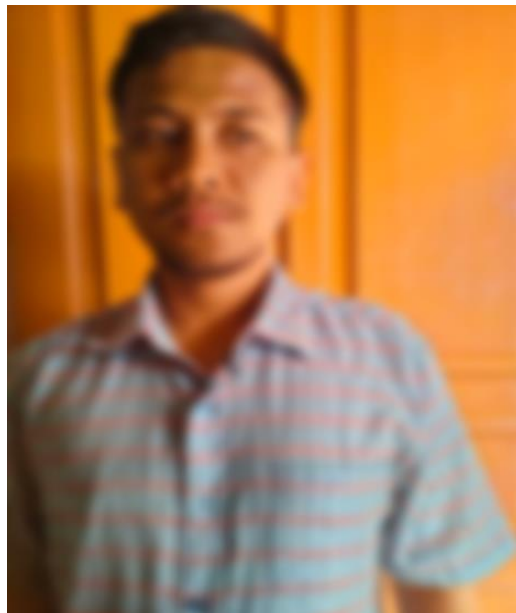
Gambar 9. Foto Informan AA



Gambar 10. Foto Informan TA



Gambar 11. Foto Informan MA



Gambar 12. Foto Informan DF

Lampiran 5. Informed Consent



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA



FORMULIR PERSETUJUAN WAWANCARA

Nama mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Lokasi : Yayasan Netra Mandiri Palembang

Kepada:

Nama calon *interviewee* : Andre Agasi, S.Pd
Usia : 28
Nomor telepon : 082373620051

Melalui formulir ini, Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai *interviewee* wawancara dari **awal hingga akhir** wawancara. Wawancara akan dilaksanakan oleh mahasiswa psikologi yang namanya tercantum diatas. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari mata kuliah Pengabdian Kepada Masyarakat. Data wawancara Anda akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan need assessment.

Calon *interviewee* mengisi sendiri pernyataan berikut ini dengan cara melingkari semua pilihan YA

- Apakah Anda telah memahami dan membaca informasi di atas? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah diberi kesempatan bertanya dan berdiskusi? **YA/TIDAK**
- Apakah semua pertanyaan Anda sudah dijawab dengan memuaskan? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah mendapat cukup informasi mengenai wawancara ini? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda setuju mengikuti wawancara dari awal hingga akhir? **YA/TIDAK**

Saya telah menjelaskan kegiatan wawancara ini kepada *interviewee* diatas dan dia setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Kegiatan wawancara tersebut telah dijelaskan kepada saya dan saya setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Palembang, 1 Agustus 2023

Interviewee wawancara

Mahasiswa

Riki Adi Putra

Andre Agasi, S.Pd



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**



FORMULIR PERSETUJUAN WAWANCARA

Nama mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Lokasi : Yayasan Netra Mandiri Palembang

Kepada:

Nama calon *interviewee* : Thalita Anggraini
Usia : 23
Nomor telepon : 081273019858

Melalui formulir ini, Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai *interviewee* wawancara dari **awal hingga akhir** wawancara. Wawancara akan dilaksanakan oleh mahasiswa psikologi yang namanya tercantum diatas. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari mata kuliah Pengabdian Kepada Masyarakat. Data wawancara Anda akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan need assessment.

Calon *interviewee* mengisi sendiri pernyataan berikut ini dengan cara melingkari semua pilihan YA

- Apakah Anda telah memahami dan membaca informasi di atas? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah diberi kesempatan bertanya dan berdiskusi? **YA/TIDAK**
- Apakah semua pertanyaan Anda sudah dijawab dengan memuaskan? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah mendapat cukup informasi mengenai wawancara ini? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda setuju **mengikuti wawancara dari awal hingga akhir?** **YA/TIDAK**

Saya telah menjelaskan kegiatan wawancara ini kepada *interviewee* diatas dan dia setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Kegiatan wawancara tersebut telah dijelaskan kepada saya dan saya setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Mahasiswa

Palembang, 1 Agustus 2023
Interviewee wawancara

Riki Adi Putra

Thalita Anggraini



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**



FORMULIR PERSETUJUAN WAWANCARA

Nama mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Lokasi : Yayasan Netra Mandiri Palembang

Kepada:

Nama calon *interviewee* : Mona Agustina
Usia : 24
Nomor telepon : 082378679029

Melalui formulir ini, Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai *interviewee* wawancara dari **awal hingga akhir** wawancara. Wawancara akan dilaksanakan oleh mahasiswa psikologi yang namanya tercantum diatas. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari mata kuliah Pengabdian Kepada Masyarakat. Data wawancara Anda akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan need assessment.

Calon *interviewee* mengisi sendiri pernyataan berikut ini dengan cara melingkari semua pilihan YA

- Apakah Anda telah memahami dan membaca informasi di atas? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah diberi kesempatan bertanya dan berdiskusi? **YA/TIDAK**
- Apakah semua pertanyaan Anda sudah dijawab dengan memuaskan? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah mendapat cukup informasi mengenai wawancara ini? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda setuju **mengikuti wawancara dari awal hingga akhir?** **YA/TIDAK**

Saya telah menjelaskan kegiatan wawancara ini kepada *interviewee* diatas dan dia setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Kegiatan wawancara tersebut telah dijelaskan kepada saya dan saya setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Mahasiswa

Riki Adi Putra

Palembang, 2 Agustus 2023
Interviewee wawancara

Mona Agustina



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**



FORMULIR PERSETUJUAN WAWANCARA

Nama mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Lokasi : Yayasan Netra Mandiri Palembang

Kepada:

Nama calon *interviewee* : Depriyan Fernando
Usia : 25
Nomor telepon : 087870829292

Melalui formulir ini, Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai *interviewee* wawancara dari **awal hingga akhir** wawancara. Wawancara akan dilaksanakan oleh mahasiswa psikologi yang namanya tercantum diatas. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari mata kuliah Pengabdian Kepada Masyarakat. Data wawancara Anda akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan need assessment.

Calon *interviewee* mengisi sendiri pernyataan berikut ini dengan cara melingkari semua pilihan YA

- Apakah Anda telah memahami dan membaca informasi di atas? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah diberi kesempatan bertanya dan berdiskusi? **YA/TIDAK**
- Apakah semua pertanyaan Anda sudah dijawab dengan memuaskan? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda telah mendapat cukup informasi mengenai wawancara ini? **YA/TIDAK**
- Apakah Anda setuju **mengikuti wawancara dari awal hingga akhir**? **YA/TIDAK**

Saya telah menjelaskan kegiatan wawancara ini kepada *interviewee* diatas dan dia setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Kegiatan wawancara tersebut telah dijelaskan kepada saya dan saya setuju untuk Berpartisipasi dari **awal hingga akhir**

Mahasiswa

Palembang, 2 Agustus 2023
Interviewee wawancara

Riki Adi Putra

Depriyan Fernando

Lampiran 6. Perizinan Instansi

Surat Permohonan Izin Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Veteran, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 575755, 551611 Psw. 108, Fax. (0341) 570038
E-mail: fisip@ub.ac.id, <http://www.fisip.ub.ac.id>

Malang, 04 JUL 2023

Nomor : 3258 /UN10.F11/AK/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

Kepada Yth : Pimpinan Yayasan Netra Mandiri Palembang
Jl. Sukabangun II Lorong MS Tembusan
No. 02, RT.45/RW.02 Sukajaya, Kec.Sukarami, Palembang

Dalam rangka menempuh mata kuliah **Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)** yang merupakan syarat wajib dipenuhi oleh setiap mahasiswa **Departement Psikologi** Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang, maka kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu mengijinkan mahasiswa kami :

Nama : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Alamat : Jl. Bunga Kopi Perumahan Pondok Kopi Estate 2 Kel Tulusrejo
Kec. Lowokwaru, Malang / 085377125918
Judul : Resiliensi Belajar pada Peserta Didik Tunanetra Di Yayasan Netra
Mandiri Palembang
Lama Waktu PKM : 1 Bulan

Untuk melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) di instansi yang Bapak/Ibu Pimpin, dan sebagai bahan pertimbangan kami lampirkan proposal dari mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.


Aheng Suroko S.Sos., M.Si., D.COMM
NIP. 197006242005021001



YAYASAN NETRA MANDIRI

Jln. Sukabangun II Komplek Lrg. MS. Tembusan No. 2 RT. 45 RW.
02Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarama Kota Palembang,
Sumatera Selatan 30152
Hp/WA. 0813-7309-3554

SURAT KETERANGAN MAHASISWA TELAH MELAKSANAKAN DAN MENYELESAIKAN PKM

Dengan Hormat, kami selaku instansi/lembaga tempat mahasiswa melaksanakan PKM/Magang

Nama Instansi : Yayasan Netra Mandiri Palembang
Alamat Instansi : Jalan Sukabangun II Komplek Lrg. MS. Tembusan No. 2
RT. 45 RW. 02 Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarama,
Kota Palembang, Sumatera Selatan 30152
Telp. : 0813-7309-3554

Menyatakan bahwa mahasiswa dengan nama berikut dibawah ini telah melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan PKM/Magang

Nama : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Jurusan : Psikologi
Judul PKM : Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pengajar Yayasan Netra
Mandiri Palembang
Lama PKM : 38 Hari
Waktu Pelaksanaan PKM : 10 Juli 2023 sampai 17 Agustus 2023

Pembimbing Lapangan,

Anton Wibisono, M.H.I
NIK 1671041101880007

Palembang, 18 Agustus 2023

Mengetahui,

Ketua Yayasan

Anton Wibisono, M.H.I
NIK 1671041101880007

Lampiran 7. Nilai Lapangan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN PSIKOLOGI
Jalan Veteran, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 575755; Fax (0341) 570038
Website : www.fisip.ub.ac.id, <http://www.psikologi.ub.ac.id>, Email : fisip@ub.ac.id, psikologi@ub.ac.id

PKM 05

LEMBAR PENILAIAN PEMBIMBING LAPANGAN

Nama Mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Nama Instansi : Yayasan Netra Mandiri Palembang
Lama PKM : 1 Bulan
Nama Pembimbing Lapangan : Anton Wibisono., M.HI
Jabatan Pembimbing Lapangan : Ketua Yayasan Netra Mandiri Palembang

NO.	ASPEK PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	NILAI *
1	Kedisiplinan	a. Kedisiplinan waktu: contoh, ketepatan waktu terkait kehadiran di lokasi/instansi magang, jam pulang sesuai dengan yang ditentukan di tempat magang. b. Kepatuhan mengikuti aturan yang ada di lokasi/instansi magang (mulai perintah, pekerjaan yang dilakukan, penampilan). c. Disiplin dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	95
2	Kemampuan Kerja sama	a. Mengikuti aturan dalam tim b. Berperan/berpartisipasi dan tanggung jawab dalam kelompok c. Berinteraksi dengan baik dalam tim	95
3	Inisiatif	a. Mampu mengungkapkan ide secara mandiri tanpa arahan terlebih dahulu b. Menciptakan hal baru/mengembangkan kinerja. c. Mengambil langkah awal	98
Total Nilai			288
NILAI AKHIR = Total Nilai / 3 = 288 / 3 = 96			

Saran pengembangan untuk mahasiswa:

Saya sebagai pembimbing lapangan Riki Adi Putra sekaligus ketua Yayasan Netra Mandiri Palembang berharap saudara Riki Adi Putra dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki, baik potensi akademik maupun non-akademik agar dapat menjadi manfaat bagi diri sendiri terutama dapat menjadi manfaat untuk semua Masyarakat sehingga dapat tercipta Masyarakat yang adil inklusif dan Sejahtera.

Mengetahui,
Pimpinan Instansi

Pembimbing Lapangan,

Lampiran 8. Lembar Monitoring

Lembar Monitoring Pembimbing PKM



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN PSIKOLOGI

Jalan Veteran, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 575755; Fax (0341) 570038

Website : www.fisip.ub.ac.id, <http://www.psikologi.ub.ac.id>, Email : fisip@ub.ac.id, psikologi@ub.ac.id

PKM 03

KARTU KENDALI DOSEN PEMBIMBING PKM

Nama Mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing PKM
1.	3 Juli 2023	Pemberian materi dan pembekalan PKM.	<i>Cey</i>
2.	20 Juli 2023	Konsultasi focus kegiatan PKM yang akan dilakukan.	<i>Cey</i>
3.	27 Juli 2023	Konsultasi dan bertanya berdasarkan bimbingan sebelumnya.	<i>Cey</i>
4.	31 Juli 2023	Konsultasi dan bertanya persiapan sebelum melakukan wawancara.	<i>Cey</i>
5.	30 Agustus 2023	Pemberian feedback penulisan laporan PKM BAB I	<i>Cey</i>
6.	5 September 2023	Pemberian feedback penulisan laporan PKM BAB II	<i>Cey</i>
7.	15 September 2023	Konsultasi dan pemberian feedback laporan PKM secara keseluruhan.	<i>Cey</i>

Mengetahui,
Dosen Pembimbing PKM

Selly Dian Widayarsi, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP: 198606132019032012

Lembar Monitoring Pembimbing Lapangan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN PSIKOLOGI
Jalan Veteran, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 579799; Fax (0341) 579828
Website : www.brawijaya.ac.id, Email : psikologi@brawijaya.ac.id

PKM 04

KARTU KENDALI PEMBIMBING LAPANGAN

Nama Mahasiswa : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001

Tanggal	Jam Datang	Jam Pulang	Total Jam Kerja	Kegiatan PKM	Paraf Pembimbing Lapangan
10 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Perkenalan dan penyampaian maksud dan tujuan PKM.	Anton Wibisono
11 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Pengenalan lingkungan PKM.	Anton Wibisono
12 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Pengenalan kepada pengurus dan anggota Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
13 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
14 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
15 Juli 2023	08.00	15.00	7 Jam	Memantau kegiatan pelatihan dan pengajaran.	Anton Wibisono
16 Juli 2023	08.00	15.00	7 Jam	Memantau kegiatan pelatihan dan pengajaran.	Anton Wibisono
17 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Diskusi bersama pengurus dan anggota membahas rancangan kegiatan HUT RI 2023.	Anton Wibisono
18 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
19 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
20 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
21 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jalan Veteran, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 573755; Fax (0341) 570038

Website : www.fkip.ub.ac.id, <http://www.psikologi.ub.ac.id>, Email : psikologi@ub.ac.id

PKM 04

22 Juli 2023	08.00	15.00	7 Jam	Membantu kegiatan pelatihan dan pengajaran.	Anton Wibisono
--------------	-------	-------	-------	---	----------------

Tanggal	Jam Datang	Jam Pulang	Total Jam Kerja	Kegiatan PKM	Paraf Pembimbing Lapangan
23 Juli 2023	08.00	15.00	7 Jam	Membantu kegiatan pelatihan dan pengajaran.	Anton Wibisono
24 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
25 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
26 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
27 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
28 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
29 Juli 2023	08.00	15.00	7 Jam	Membantu kegiatan pelatihan dan pengajaran.	Anton Wibisono
30 Juli 2023	08.00	15.00	7 Jam	Membantu kegiatan pelatihan dan pengajaran.	Anton Wibisono
31 Juli 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
1 Agustus 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
2 Agustus 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono
3 Agustus 2023	08.00	13.00	5 Jam	Agenda kerja Yayasan Netra Mandiri Palembang.	Anton Wibisono



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN PSIKOLOGI

Jalan Veteran, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 575755, Fax (0341) 570038

Website : www.fisip.ub.ac.id, <http://www.psikologi.ub.ac.id>, Email : fisip@ub.ac.id, psikologi@ub.ac.id

PKM 04					
16 Agustus 2023	08.00	15.00	7 Jam	Kegiatan perlombaan HUT RI: 1. Lomba Tarik tambang.	Anton Wibisono
17 Agustus 2023	08.00	15.00	7 Jam	Kegiatan perlombaan Hut RI: 1. Voli tunanetra. 2. Memasak. 3. Estafet air. Penutupan seluruh kegiatan HUT RI dan mengakhiri kegiatan PKM Yayasan Netra Mandiri Palembang 2023.	Anton Wibisono

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan PKM di Yayasan Netra Mandiri Palembang mulai tanggal 10 Juli 2023 s/d 17 Agustus 2023

Mengetahui,
Pemimpin Lembaga

Pembimbing Lapangan


Anton Wibisono, M.HI


Anton Wibisono, M.HI

Lampiran 9. Bukti Fisik

Surat keterangan dari instansi bahwa telah melaksanakan PKM



YAYASAN NETRA MANDIRI

Jln. Sukabangun II Komplek Lrg. MS. Tembusan No. 2 RT. 45 RW.
02Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarame Kota Palembang,
Sumatera Selatan 30152
Hp/WA. 0813-7309-3554

SURAT KETERANGAN MAHASISWA TELAH MELAKSANAKAN DAN MENYELESAIKAN PKM

Dengan Hormat, kami selaku instansi/lembaga tempat mahasiswa melaksanakan PKM/Magang

Nama Instansi : Yayasan Netra Mandiri Palembang
Alamat Instansi : Jalan Sukabangun II Komplek Lrg. MS. Tembusan No. 2
RT. 45 RW. 02 Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarame,
Kota Palembang, Sumatera Selatan 30152
Telp. : 0813-7309-3554

Menyatakan bahwa mahasiswa dengan nama berikut dibawah ini telah melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan PKM/Magang

Nama : Riki Adi Putra
NIM : 205120319111001
Jurusan : Psikologi
Judul PKM : Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pengajar Yayasan Netra
Mandiri Palembang
Lama PKM : 38 Hari
Waktu Pelaksanaan PKM : 10 Juli 2023 sampai 17 Agustus 2023

Pembimbing Lapangan,


Anton Wibisono, M.H.I
NIK 1671041101880007

Palembang, 18 Agustus 2023

Mengetahui,

Ketua Yayasan


Anton Wibisono, M.H.I
NIK 1671041101880007

Lampiran 10. Bukti Kegiatan