

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
BERDASARKAN METODE JDS (JOB DIAGNOSTIC SURVEY) DAN
MSQ (MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE)
(Studi Kasus : Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi
Bidang Bangunan Listrik)**

SKRIPSI

**OLEH :
DESMON PRAMANTA LINGGA
168150079**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Faktor Motivasi Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Metode JDS (*Job Diagnostic Survey*) Dan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) Studi Kasus : Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik

Nama : Desmon Pramanta Lingga
NPM : 168150079
Fakultas : Teknik
Program Studi : Teknik Industri

Disetujui

Dosen Pembimbing I



Ir. M. Banjarnahor, Msi
NIDN.0114026101

Dosen Pembimbing II



Nukhe Andri Silviana, ST, MT
NIDN.0127038802

Mengetahui

Dekan Fakultas Teknik



Dr. Ir. Dina Maizana, MT
NIDN.0112096601

Ketua Program Studi



Yudi Daeng Polewangi, ST, MT
NIDN.0112118503

Tanggal Lulus : 1 Oktober 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Desmon Pramanta Lingga

NPM : 168150079

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan.

Medan, 16 Oktober 2021



(Desmon Pramanta Lingga)
168150079

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ni.

Nama : Desmon Pramanta Lingga

NPM : 168150079

Program Studi : Teknik Industri

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Analisis Faktor Motivasi Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Metode JDS (*Job Diagnostic Survey*) Dan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) Studi Kasus : Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 16 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Desmon Pramanta Lingga)

RINGKASAN

Desmon Pramanta Lingga, NPM 168150079. Analisis Faktor Motivasi Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Metode JDS (*Job Diagnostic Survey*) Dan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) Studi Kasus : Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik Dibimbing oleh M. Banjarnahor, Msi., dan Nukhe Andri Silivana, ST., MT

BBPPMPV BBL Medan, yaitu Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang secara struktur organisasi bertanggung jawab langsung ke Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK), sebab itu penting untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja pegawainya secara menyeluruh, supaya dapat diketahui tingkat motivasi dan kepuasan kerja mereka dan pihak Dinas dapat langsung melakukan pembenahan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga sumber daya manusia dapat dioptimalkan. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai dinas dapat diukur berdasarkan faktor internal dan eksternal dengan menggunakan metode *Job Diagnostic Survey* (JDS) dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Kedua metode ini merupakan hasil pengembangan teori motivasi isi (content theory) yang mempunyai perbedaan dalam cara pengukurannya. JDS mengukur tingkat motivasi berdasarkan lima variabel motivasi sedangkan MSQ mengukur tingkat kepuasan kerja berdasarkan delapan belas variabel kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan kualitatif yang meliputi tahap pengukuran motivasi dan kepuasan kerja, tahap penentuan variabel-variabel yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi dihitung dengan MPS (Motivational Potential Score) metode JDS. Kepuasan kerja dihitung dengan persentase tingkat kepuasan kerja metode MSQ dan uji signifikansi variabel-variabel yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja dihitung dengan analisis regresi. Dari hasil perhitungan tingkat motivasi kerja pegawai BBPPMPVBBL Medan adalah Rendah karena terletak pada skor potensi motivasi (0 – 119). Adapun perincian untuk masing-masing posisi dalam organisasi yaitu Sub. Bagian Rencana dan Pelaporan sebesar 40, Sub. Bagian Kepegawaian 96, Sub. Bagian Umum 88,33. Dari hasil perhitungan tingkat kepuasan kerja pegawai BBPPMPVBBL Medan adalah Sedang menengah tinggi karena terletak pada skor kepuasan kerja (40 - 60) dan (60 – 100). Adapun perincian untuk masing-masing posisi organisasi yaitu Sub. Bagian Rencana dan Pelaporan sebesar 53,3 , Sub. Bagian Kepegawaian 49,8 , Sub. Bagian Umum 68,4 . Selain itu hasil uji signifikansi menunjukkan dari seluruh variabel JDS berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Keterampilan 0.737, Signifikansi Tugas 0.701, Umpan Balik 0.696, Identitas Tugas 0.671, Otonomi 0.671. Sedangkan pada metode MSQ dari 18 variabel kepuasan kerja terdapat 13 variabel penggunaan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu *Recognition* 0.528, *Variety* 0.506, *Co-workers* 0.501, *Activity* 0.419, *Moral Values* 0.473, *Responsibility* 0.473, *Social Status* 0.447, *Security* 0.389, *Supervision – Technical* 0.387, *Supervision-Human Relations* 0.377, *Company Policies* 0.364, *Creativity* 0.352, *Working Conditions* 0.318.

Kata kunci : Motivasi, kepuasan kerja, Job Diagnostic Survey, Minnesota Satisfaction Questionnaire, Dinas Diknas)

ABSTRACT

Desmon Pramanta Lingga. 168150079. "The Analysis of Motivation Factors and Job Satisfaction Based on the JDS (Job Diagnostic Survey) and MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Methods (Case Study: Center for Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Electrical Building Sector)". Supervised by Ir. Maruli Banjarnahor, M.Si and Nukhe Andri Silviana, S.T., M.T.

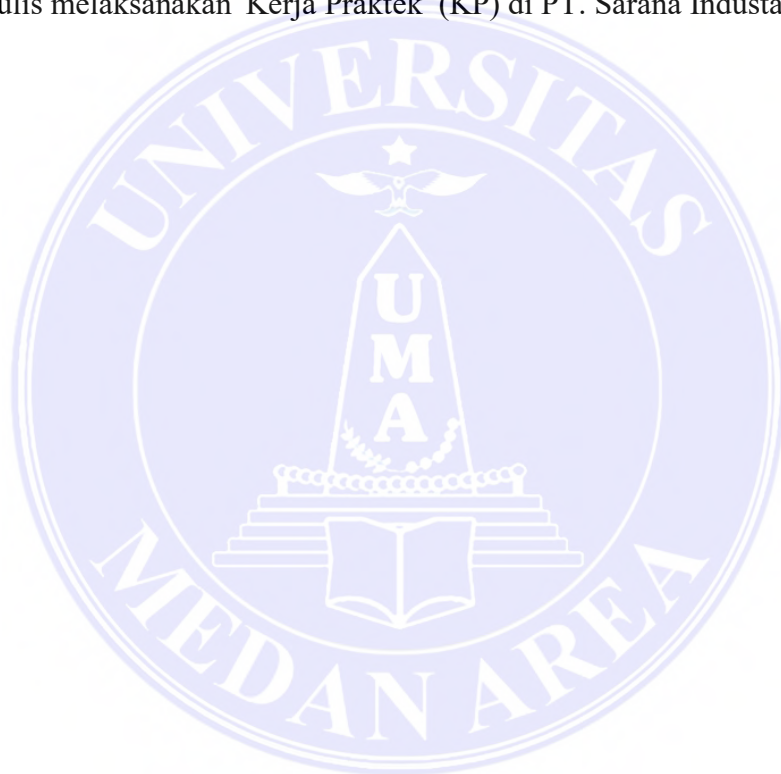
BBPMPPV BBL Medan is the Center for Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Electrical Building Sector which is one of the Technical Implementation Units of the Ministry of Education and Culture, which is structurally responsible directly to the Directorate General of Teachers and Education Personnel. Therefore, it was important to know the motivation and job satisfaction of its employees as a whole so that the level of motivation and job satisfaction could be known and the Authorities could immediately make improvements to motivation and job satisfaction so that human resources could be optimized. Employee motivation and job satisfaction could be measured based on internal and external factors using the Job Diagnostic Survey (JDS) and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) methods. Both methods were the result of content motivation theory development which had differences in measuring. JDS measured the level of motivation based on five motivational variables, while the MSQ measured the level of job satisfaction based on eighteen variables of job satisfaction. This research was a qualitative one that included the stage of measuring motivation and job satisfaction, the stage of determining the variables that had a significant effect on motivation and job satisfaction. The motivation was calculated by the MPS (Motivational Potential Score) of the JDS method. Job satisfaction was calculated by the percentage level of job satisfaction using the MSQ method and the significance test of the variables that had a significant effect on motivation and the job satisfaction was calculated by regression analysis. From the calculation results of the work motivation level of BBPPMPV BBL Medan employees, it was Low because it lied in the motivation potential score (0 - 119). The details for each position in the organization were Planning and Reporting Subsection of 40, Personnel Subsection of 96, General Subsection of 88.33. From the calculation results of the job satisfaction level of BBPPMPVBBL Medan employees, it was Medium to High because it lied in the job satisfaction score (40-60) and (60-100). The details for each organizational position were Planning and Reporting Subsection of 53.3, Personnel Subsection of 49.8, General Plan Subsection of 68.4. In addition, the results of the significance test showed that all JDS variables had a significant effect on work motivation, Skills of 0.737, Task Significance of 0.701, Feedback of 0.696, Task Identity of 0.671, and Autonomy of 0.671, while in the MSQ method of 18 variables of job satisfaction, 13 variables had a significant effect on job satisfaction, namely Recognition of 0.528, Variety of 0.506, Co-workers of 0.501, Activity of 0.419, Moral Values of 0.473, Responsibility of 0.473, Social Status of 0.447, Security of 0.389, Supervision - Technical of 0.387, Supervision-Human Relations of 0.377, Company Policies of 0.364, Creativity of 0.352, Working Conditions of 0.318.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Job Diagnostic Survey, Minnesota Satisfaction Questionnaire, National Education Office

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Medan Pada tanggal 11 Mei 1998 dari ayahanda Elias Lingga dan ibunda Lampita Lumban Batu SE Penulis merupakan putra 3 dari 4 bersaudara.

Tahun 2016 Penulis lulus dari SMA Negeri 1 Labuhan deli dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis aktif organisasi dan sering mengikuti perlombaan mahasiswa. pada tahun 2019 Penulis melaksanakan Kerja Praktek (KP) di PT. Sarana Industama Perkasa.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan kasih sayangNya penulis dapat menyelesaikan Proposal penelitian.

Penulisan proposal penelitian ini adalah salah satu syarat untuk mahasiswa dalam menyelesaikan studinya di Fakultas Teknik Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area. Pada saat penyelesaian proposal ini, penulis telah banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir Dina Maizana, MT., Selaku Dekan Fakultas Teknik.
2. Bapak Yudi Daeng Polewangi, ST, MT., Selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area.
3. Bapak Ir.M.Banjarnahor, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I.
4. Ibu Nukhe Andri Silviana,ST,MT.,Selaku Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh Staf Fakultas Teknik Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis.
6. Kepada Orangtua kami yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam segala hal.

Atas bantuan, bimbingan dan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis. Penulis mengharapkan didalam penyusunan Proposal ini kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis, Semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan pembaca yang memerlukan-nya.

Medan, Oktober 2021



(Desmon Pramanta Lingga)
168150079



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABLE.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN 1	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Batasan Masalah dan Asumsi	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Motivasi dan Kepuasan Kerja.....	5
2.1.1. Motivasi Kerja	5
2.1.2. Kepuasan Kerja	7

2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	8
2.2.1 Kinerja	12
2.3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	13
2.4. Teori – Teori Motivasi Kerja.....	15
2.5. <i>Metode Job Diagnostic Survey</i>	16
2.6. <i>Metode Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i>	17
2.7. Validitas dan Reliabilitas.....	19
2.8. Regresi Linear Sederhana.....	21
2.8.1. Koefisien Korelasi	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.2. Rancangan Penelitian	23
3.3. Prosedur Penelitian.....	24
3.3.1. Studi Literatur.....	24
3.3.2. Study lapangan	24
3.3.3. Perumusan Masalah dan Penetapan Tujuan	25
3.3.4. Pengumpulan Data.....	25
3.3.5. Variabel Penelitian	25
3.3.6. Kerangka Berfikir.....	26

3.3.7. Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.8. Populasi dan Sampel.....	29
3.4. Teknik Pengolahan Data	30
3.4.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	31
3.4.2. Perhitungan Tingkat Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja..	31
3.4.3. Penentuan Faktor yang Berpengaruh Signifikan Dengan Menggunakan Model Regresi Linier Berganda.....	32
3.4.4. Analisis Perbaikan Motivasi dan Kepuasan Kerja	33
3.4.5. Tahap Kesimpulan dan Saran	34
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	34
4.1. Pengumpulan Data	34
4.1.1. Data Responden	34
4.1.2. Uji Kuesioner	35
4.1.2.1. Uji Validitas	37
4.1.2.2. Uji Realibilitas	40
4.2. Pengolahan Data	42
4.2.1. Perhitungan Motivasi Kerja	42
4.2.2. Perhitungan Kepuasan Kerja	45
4.3. Pembuatan Model Regresi Linier	47

4.3.1. Model JDS	47
4.3.2 Model MSQ	49
4.4. Analisis Perbaikan Motivasi dan Kepuasan Kerja.....	52
BAB V PKESIMPULAN DAN SARAN.....	53

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja.....	11
Tabel 4.1 Data pegawai tata usaha dan rumah tangga	35
Tabel 4.2 Hasil jawaban kuesioner jds.....	36
Tabel 4.3 Hasil jawaban kuesioner msq.....	37
Tabel 4.4 Data uji validitas jds.....	38
Tabel 4.5 Uji validitas jds	39
Tabel 4.6 Uji reliabilitas.....	43
Tabel 4.7 Perhitungan variable inti jds keseluruhan	44
Tabel 4.8 Perhitungan kepuasan kerja berdasarkan posisi organisasi.....	46
Tabel 4.9 Model summary jds.....	47
Tabel 4.10 Koefisien model regresi linier untuk jds	48
Tabel 4.11 Urutan variabel independen jds berdasarkan nilai beta	48
Tabel 4.12 Uji validitas msq	49
Tabel 4.13 Reliability msq	49
Tabel 4.14 Model summary msq.....	50
Tabel 4.15 Koefisien model regresi linier untuk msq	51
Table 4.18 Urutan variabel independen msq berdasarkan nilai beta	52

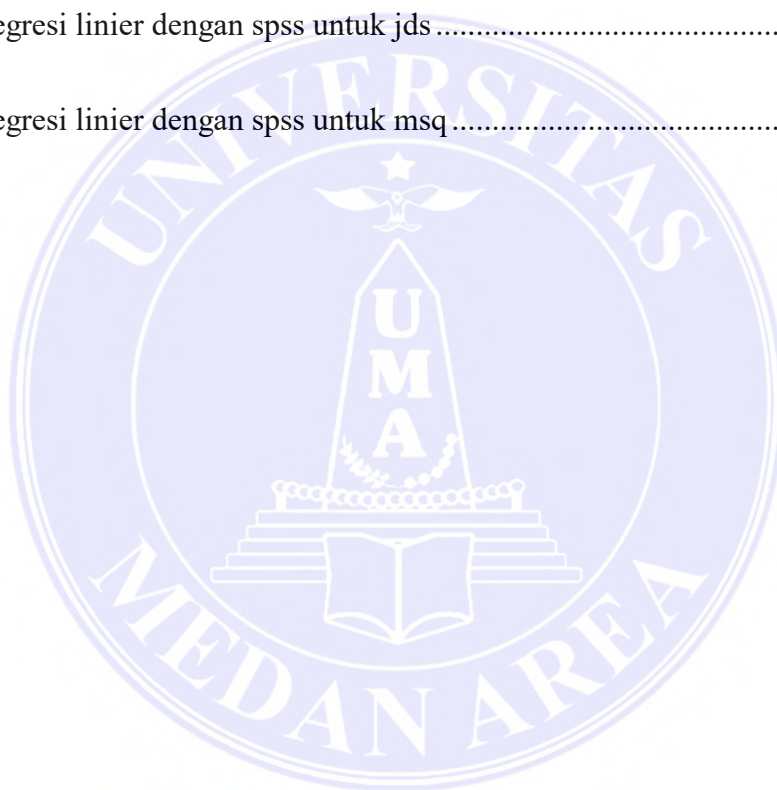
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka berpikir.....	27
Gambar 3.2 Teknik pengolahan data	30



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	L-1
.Hasil uji valid spss kuesioner jds	L-2
Hasil uji valid spss kuesioner msq	L-3
Hasil regresi linier dengan spss untuk jds	L-4
Hasil regresi linier dengan spss untuk msq	L-5



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai besarnya perasaan pribadi (*personal feelings*) seorang karyawan (positif atau negatif) terhadap aspek - aspek yang terdapat dalam suatu pekerjaan. Gitosudarmo (2015:109) BBPPMPV BBL Medan, yaitu Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik terdiri dari beberapa divisi salah satunya divisi Tata Usaha Rumah Tanggayang terdiri dari 33 karyawan.

Berdasarkan wawancara dan observasi peneliti pada divisi tata usaha dan rumah tangga yaitu kurangnya motivasi kerja hal itu ditunjukkan dari dalam bekerja hanya menggunakan satu keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya bertanggung jawab terhadap pelayanan akhir yang dihasilkan kantor, masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dengan baik, peran yang dijalani tidak begitu penting bagi kantor serta kepuasan kerja dipengaruhi oleh jarang berinteraksi dengan sesama rekan kerja, minimnya pujian dari atasan, jarang melakukan kegiatan lain atau berbeda yang mempengaruhi terhadap

kinerja karyawan, Dimana belum semua widyaiswara yang menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga terlihat widyaiswara yang tidak dapat mencukupi target angka kredit terkesan memiliki banyak waktu yang luang, menganggur, dan memanfaatkan jamkerja bukan untuk bekerja. Hal ini disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan yang rendah, pengembangan diri yang rendah, gaji yang monoton, pangkat yang tidak naik, pekerjaan yang hanya berdasarkan atasan, dan lingkungan kerja yang tidak efisien sehingga membuat kinerja widyaiswa kurang optimal.

Didukung oleh penelitian Maria Rosa Mustika (2018) menyatakan setiap pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik Medan menunjukkan motivasi kerja yang kurang optimal, 1,17 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori sangat kurang; 46,59 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori baik; 42,82 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori sangat baik. Hasil ini memperlihatkan tidak semua widyaiswara di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik Medan memiliki kinerja yang optimal.

Untuk dapat mengatasi masalah motivasi dan kepuasan kerja pegawai di BBPPMPV BBL Medan tersebut harus mampu mengidentifikasi dan menjelaskan faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai berdasarkan metode *Job Diagnostic Survey* (JDS) dan metode *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi bermanfaat bagi BBPPMPVBBL dalam menentukan

upaya - upaya yang sesuai untuk diterapkan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah faktor - faktor apa saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Listrik berdasarkan metode *Job Diagnostic Survey* (JDS) dan metode *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai BBPPMPV BBL untuk mengetahui faktor - faktor yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai Motivasi dan Kepuasan Kerja ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan untuk mengatasimasalah minimnya motivasi pegawainya.

2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan untuk mengetahui tingkat Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawainya serta faktor - faktor yang mempengaruhinya, sehingga pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi dapat lebih optimal.

1.5. Batasan Masalah dan Asumsi

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang perlu dibatasi agar penelitian lebih terarah, pembatasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Pengambilan data diperoleh dari pegawai Tata Usaha dan Rumah Tangga di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan
2. Peraturan pegawai di kantor tidak berubah selama penelitian.

Asumsi Penelitian

1. Kondisi kantor pegawai Tata Usaha dan Rumah Tangga di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan tidak berubah selama penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. (Hamali, 2016, p.200).

2.1.1. Motivasi Kerja

Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Sementara definisi kerja adalah suatu bentuk aktivitas tegas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas kerja melibatkan tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016)

mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan

perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2015, p.116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
3. Supervisi yang baik fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki

jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Hamali (2016, p.200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pengertian - pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen adalah sebagai berikut:

1. Robbins dan Coulter yang diterjemahkan oleh Emron et al (2016, p.213) menyebutkan bahwa, "*Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or job*" (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).
2. Green dan Baron yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.200) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.
3. Gibson yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. Faktor psikologis Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
2. Faktor sosial Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.2. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali. 2016, p.209-211) adalah sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) Teori ini dikembangkan oleh Adam,

Komponen-Komponen dari teori ini adalah:

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input - outcome* karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity – in - equity*, yaitu jika perbandingan input-outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in - equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan-karyawan lain yang menjadi pembanding) (*comparison person*).

2. Teori perbedaan atau *Discrepancy Theory* Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan

dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*) teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.
4. Teori pandangan kelompok (*social Reference Group Theory*) Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolol ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg Teori dua faktor dikembangkan oleh frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidakpuas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula dissatisfier hygiene factors, job context, extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) Teoripengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus di bawah ini:

1. Valensi adalah kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
3. Motivasi adalah kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Tabel 2.1. Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

		KEPUASAN	
		TINGGI	RENDAH
MOTIVASI	TINGGI	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi pegawai	II. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi Pegawai
	RENDAH	II. Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi Pegawai	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi Pegawai

Sumber : Gomes, Faustino Cardoso, dalam Manajemen SumberDaya Manusia.

Yogyakarta: Andi Offset (2015)

Kuadran pertama menunjukkan pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, dan ini merupakan keadaan ideal, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Keadaan ini timbul apabila sumbangsih yang diberikan pegawai bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil (*outcomes*) yang diinginkan, diharapkan, atau pantas/layak bagi pegawai. Para pekerja yang terdapat pada kuadran kedua, termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka, dan ini mungkin dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pekerja mungkin membutuhkan pekerjaan dan uang. Baik uang maupun pekerjaan tergantung pada kinerja yang bagus. Pada sisi lain pegawai mungkin merasa ia berhak atas keselamatan kerja atau gaji yang lebih daripada apa yang diberikan oleh organisasi. Bila seorang pekerja bekerja dengan baik tetapi tidak puas bisa saja terjadi pengunduran diri dengan alasan untuk mengganti pekerjaan. Pada kuadran ketiga terdapat kinerja yang rendah dari pegawai yang puas dengan pekerjaannya. Organisasi memenuhi kebutuhan pegawainya, dan karenanya pegawai tidak mengeluh. Tetapi, kontras dengan kuadran I, pemenuhan kebutuhan pegawai tidak tergantung pada perilaku yang bernilai bagi

organisasi.

Pada kuadran IV, pegawai tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari organisasi. Situasi inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti atau keputusan organisasi untuk memberhentikan pegawai karena tidak ada manfaat yang diperoleh, baik oleh pegawai ataupun oleh majikan pada sisi yang lain.

2.2.1. Kinerja

Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Edison, 2016). Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya, Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

2.3. Dampak Kepuasan dan Ke tidak puasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

1. Jacobs dan Solomon (Priansa, 2016:294) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai di bandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan.
2. *Organizational Citizenship Behavior Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku

pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Schnake dalam Spector (Priansa, 2016:295) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan.

Prilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Prilaku menghindari (*Withdrawal Behavior*) ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah prilaku-prilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.
4. Burnout Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. Burnout lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori burnout mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan burnout mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi.
5. Kesehatan mental dan fisik Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.
6. Perilaku kontraproduktif Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi.

7. Kepuasan Hidup Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya.

2.4. Teori - teori Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), Tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job-itself*).

Secara umum, teori - teori yang membahas tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori utama, yang masing- masing memiliki implikasi yang berbeda dalam penerapannya, yaitu (Gomes, 1997 dalam *The definition given by Eyupoglu* (2017):

1. Teori motivasi berdasarkan isi (*content theories*), yaitu teori-teori yang membahas tentang bagaimana mengetahui respon para orang (pekerja) dengan tingkat motivasi yang berbeda pada suatu lingkungan kerja. Teori-teori yang termasuk dalam kategori ini adalah teori hirarki kebutuhan (*Abraham Maslow*), teori ERG (*Clayton Alderfer*), teori dua faktor (*Frederick*

Herzberg), dan teori kepemilikan kebutuhan (*acquired-need theory*) oleh David Mc Clelland.

2. Teori motivasi berdasarkan proses (*process theories*), yaitu teori-teori yang membahas tentang bagaimana sikap pekerja terhadap sistem reward dan proses perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan akhirnya dihentikan. Yang termasuk dalam kategori teori ini adalah teori kesamaan (*equity theory*) oleh J. Stacy Adam, teori ekspektansi (Victor Vroom) dan teori pengaturan tujuan (*Edwin Locke*).
3. Teori pengukuhan (*reinforcement theories*), yaitu teori-teori yang membahas bagaimana tingkah laku pekerja dipengaruhi oleh konsekuensi dari lingkungannya. Yang termasuk dalam kategori teori ini adalah teori strategi pengukuhan (*reinforcement strategies*) oleh B. F. Skinner, teori pengukuhan positif (*positive reinforcement*) dan sejumlah teori mengenai punishment dan isu etika.

2.5. Metode Job Diagnostic Survey

Metode *Job Diagnostic Survey* (JDS) dirancang oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1980 dan merupakan instrumen untuk mengukur tingkat motivasi dan kepuasan kerja seseorang dalam bentuk kuesioner dengan berdasarkan Model Karakteristik Pekerjaan Hackman dan Oldham (*Job Characteristics Model*) yang dipopulerkan pada tahun 1976. Model ini menyatakan bahwa seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan merasa lebih puas dalam suatu pekerjaan jika pekerjaan tersebut memiliki atau memenuhi dimensi inti pekerjaan yang baik. Dimensi inti

pekerjaan akan mempengaruhi *critical psychological state* dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja (*work outcomes*). Jika suatu pekerjaan memiliki dimensi inti pekerjaan yang cukup, maka hasil kerja karyawan akan baik dan diikuti oleh tingginya motivasi karyawan. Besarnya keterkaitan antara dimensi inti pekerjaan.

Menurut Panudju (2014:7), ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima dimensi karakteristik kerja akan mempengaruhi tiga kondisi psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu :

1. Variasi ketrampilan (Skill Variety) Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, suatu pekerjaan tidak menjadi membosankan dimata karyawan. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan.
2. Identitas tugas (Task Identity) Pada tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat diakui sebagai hasil kinerja seseorang. Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap tahap pekerjaan dari awal hingga selesai.
3. Signifikansi tugas (Task Significance) Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik karyawan tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar karyawan.

4. Otonomi (Autonomy) Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

5. Umpan balik (Feedback) Pemberian umpan balik pada setiap pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di dalam perusahaan. Para karyawan juga perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan

2.6. Metode *Minnesota satisfaction Questionnaire* (MSQ)

Metode *Minnesota satisfaction Questionnaire* (MSQ) merupakan instrumen yang dirancang oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist pada tahun 1967. Metode MSQ menilai tingkat kepuasan kerja karyawan

Variabel kepuasan kerja tersebut diperinci sebagai berikut

1. Prestasi (*Achievement*), yaitu tingkat keberhasilan/kepuasan yang diperoleh dalam pekerjaannya.
2. Aktivitas (*Activity*), yaitu tingkat kesibukan melakukan pekerjaan setiap waktu.
3. Promosi (*Advancement*), yaitu kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaannya.
4. Wewenang (*Authority*), yaitu kesempatan untuk mengatur/memimpin orang lain.
5. Perusahaan (*Company Policies*), yaitu tingkat kepuasan karyawan

terhadap kebijakan perusahaan.

6. Gaji (*Compensation*), yaitu tingkat upah yang diterima sesuai dengan pekerjaannya.
7. Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu tingkat hubungan/interaksi antara sesama rekan kerja.
8. Kreativitas (*Creativity*), yaitu kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam penyelesaian tugas.
9. Independensi (*Independence*), yaitu kesempatan untuk bekerja seorang diri dalam menyelesaikan tugas.
10. Keamanan (*Security*), yaitu tingkat jaminan terhadap kelangsungan pekerjaannya.
11. Status sosial (*Social Status*), yaitu kesempatan untuk menjadi seseorang yang berprestasi di lingkungan pekerjaannya.
12. Aktivitas sosial (*Moral Values*), yaitu kesempatan untuk dapat membantu orang lain.
13. Penghargaan (*Recognition*), yaitu tingkat pengakuan yang diterima atas hasil kerja yang dicapai.
14. Tanggung jawab (*Responsibility*), yaitu kebebasan untuk menggunakan keputusannya sendiri.
15. Pengawasan operasional (*Supervision -Human Relations*), yaitu bagaimana atasan menangani atau mengatur para karyawannya.
16. Pengawasan teknis (*Supervision -Technical*), yaitu tingkat wewenang pimpinan dalam mengambil keputusan.

17. Variasi (*Variety*), yaitu kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbedadari waktu ke waktu.

18. Kondisi kerja (*Working Conditions*), yaitu bagaimana kondisi lingkunganpekerjaan karyawan.

Perhitungan besarnya tingkat kepuasan kerja karyawan dengan metode MSQ dilakukan dengan menjumlahkan rata-rata jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam hal ini masing-masing pertanyaan mewakili satu dimensi kerja. Besarnya nilai kepuasan kerja dapat dikelompokkan alam 3 kategori yaitu:

1. 0-40 : memiliki tingkat kepuasan rendah.
2. 40-60 : memiliki tingkat kepuasan sedang.
3. 60-100 : memiliki tingkat kepuasan tinggi.

2.7. Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas angket, dipergunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots\dots\dots(2.1)$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Y = Skor total tiap

responden X = Skor

tiap butir pertanyaan

N = Jumlah sampel

Taraf signifikan ditentukan 5% jika hasil korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0.05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas maka digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut .

$$\sigma^2 = \frac{\sum b^2}{n} \dots \dots \dots (2.2)$$

Dimana

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \dots \dots \dots (2.3)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas

Instrumen $\sigma^2 =$ Varians

total.

$\sum \sigma b^2 =$ Jumlah varians butir

K = banyaknya butir pertanyaan atau jumlah soal

2.8. Regresi Linier Sederhana

Dalam regresi linier sederhana, yaitu hanya terdapat satu variabel independen x dan satu variabel y.

$$Y = a + bx \dots\dots\dots(2.4)$$

Dimana:

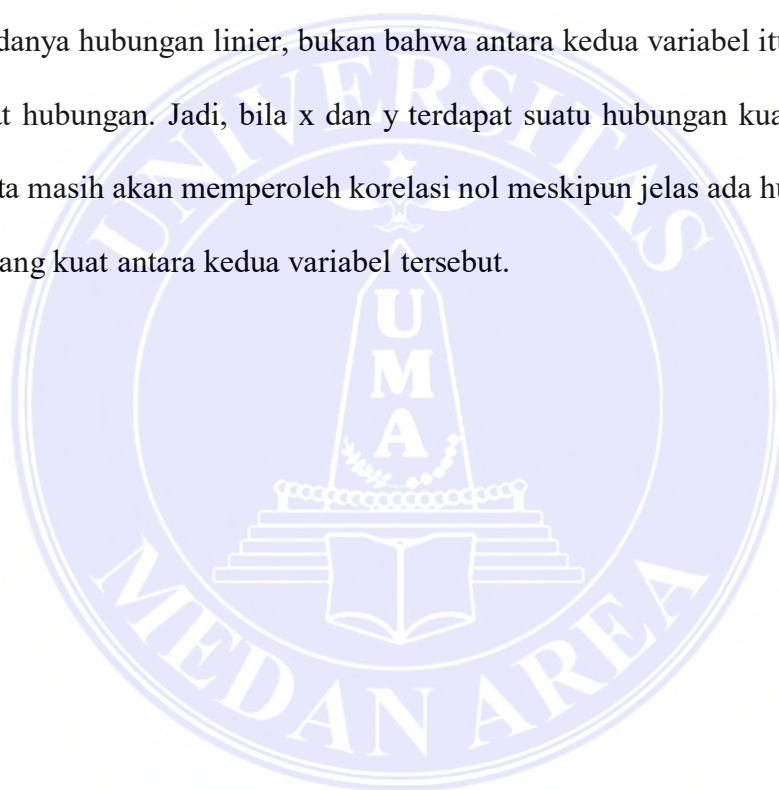
a = intersep atau perpotongan dengan sumbu tegak y dan garis fungsi linier atau besarnya nilai y jika nilai x= 0. Disebut juga *intercept coefficient*.

b = kemiringan atau gradient

2.8.1. Koefisien Korelasi

Koefisien Relasi adalah suatu alat yang dapat dibandingkan untuk hasil pengukuran dua variabel agar dapat menentukan tingkat hubungan antar variabel (sugiyono,2015). Jadi, r mengukur sejauh mana titik-titik menggerombol sekitar sebuah garis lurus. Bila titik-titik menggerombol mengikuti sebuah garis lurus dengan kemiringan positif. maka ada korelasi positif yang tinggi antara dua variabel. Akan tetapi, bila titik titik menggerombol mengikuti sebuah garis lurus dengan kemiringan negatif, maka

antara kedua variabel itu terdapat korelasi negatif yang tinggi. Korelasi antara kedua variabel semakin menurun secara numerik dengan semakin memencarnya atau menjauhnya titik-titik dan suatu garis lurus. Bila titik-titiknya mengikuti suatu pola yang acak, atau dengan kata lain tidak ada pola, maka kita mempunyai korelasi nol, dan disimpulkan tidak ada hubungan antar linier antara x dan y . Koefisien korelasi antara dua variabel adalah suatu ukuran hubungan linier antara kedua variabel tersebut, sehingga nilai $r = 0$ berimplikasi tidak adanya hubungan linier, bukan bahwa antara kedua variabel itu pasti tidak terdapat hubungan. Jadi, bila x dan y terdapat suatu hubungan kuadratik yang kuat, kita masih akan memperoleh korelasi nol meskipun jelas ada hubungan tak linier yang kuat antara kedua variabel tersebut.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik berlokasi di Jalan setiabudi No. 75, Helvetia Medan, Helvetia Tim, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20117. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Januari 2021.

3.2. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa catatan pegawai medik tahun 2019 - 2020. Penelitian ini dilakukan menurut tingkat eksplansi yaitu tingkat kejelasan, penelitian bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian dilakukan untuk untuk mengetahui variable - variabel yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik.

3.3. Prosedur Penelitian

Untuk menentukan rumusan masalah, pengumpulan data baik dari studi lapangan maupun dari buku, melakukan pengolahan data sampai dengan penarikan kesimpulan.

3.3.1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk menentukan posisi penelitian yang akan dilakukan dengan melihat penelitian - penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang diambil. Selain itu, studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan dasar - dasar teori yang menunjang penelitian baik dari buku, jurnal, maupun referensi lainnya. Beberapa teori yang dipelajari yaitu berkenaan dengan konsep *Job Diagnostic Survey*, *Minnesota satisfaction Questionnaire* (MSQ) Sebagian besar hasil studi literatur dapat dilihat pada bab landasan teori.

3.3.2. Study Lapangan

Dilakukan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya dari objek penelitian yaitu melalui observasi langsung di Kantor Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik. Hasil observasi tersebut menjadi penunjang dalam mengidentifikasi permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian.

3.3.3. Perumusan Masalah dan Penetapan Tujuan

Rumusan masalah dilakukan berdasarkan studi literatur dan studi lapangan. Berdasarkan pengamatan langsung ke kantor Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik terdapat masalah yang terjadi yaitu turunnya kinerja karyawan. Penetapan tujuan telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

3.3.4. Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Data primer berupa data yang diperoleh langsung dari penelitian diperusahaanyaitu berupa data wawancara dan kuisisioner mengenai permasalahan tentang motivasi dan kepuasan kerja dan jumlah pegawai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data pendukung dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan yang menjadi objek penelitian.

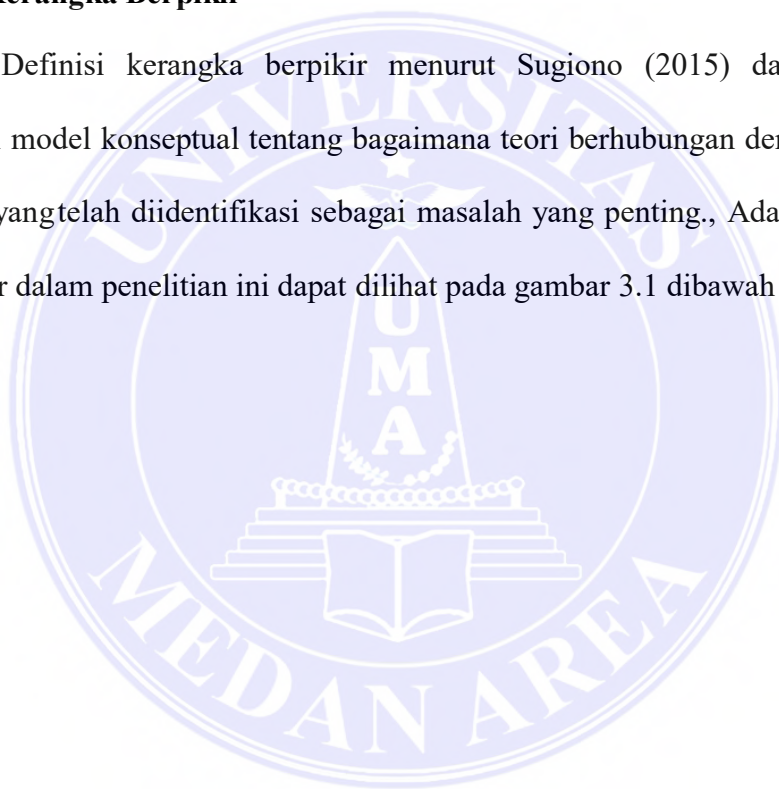
3.3.5. Variabel Penelitian

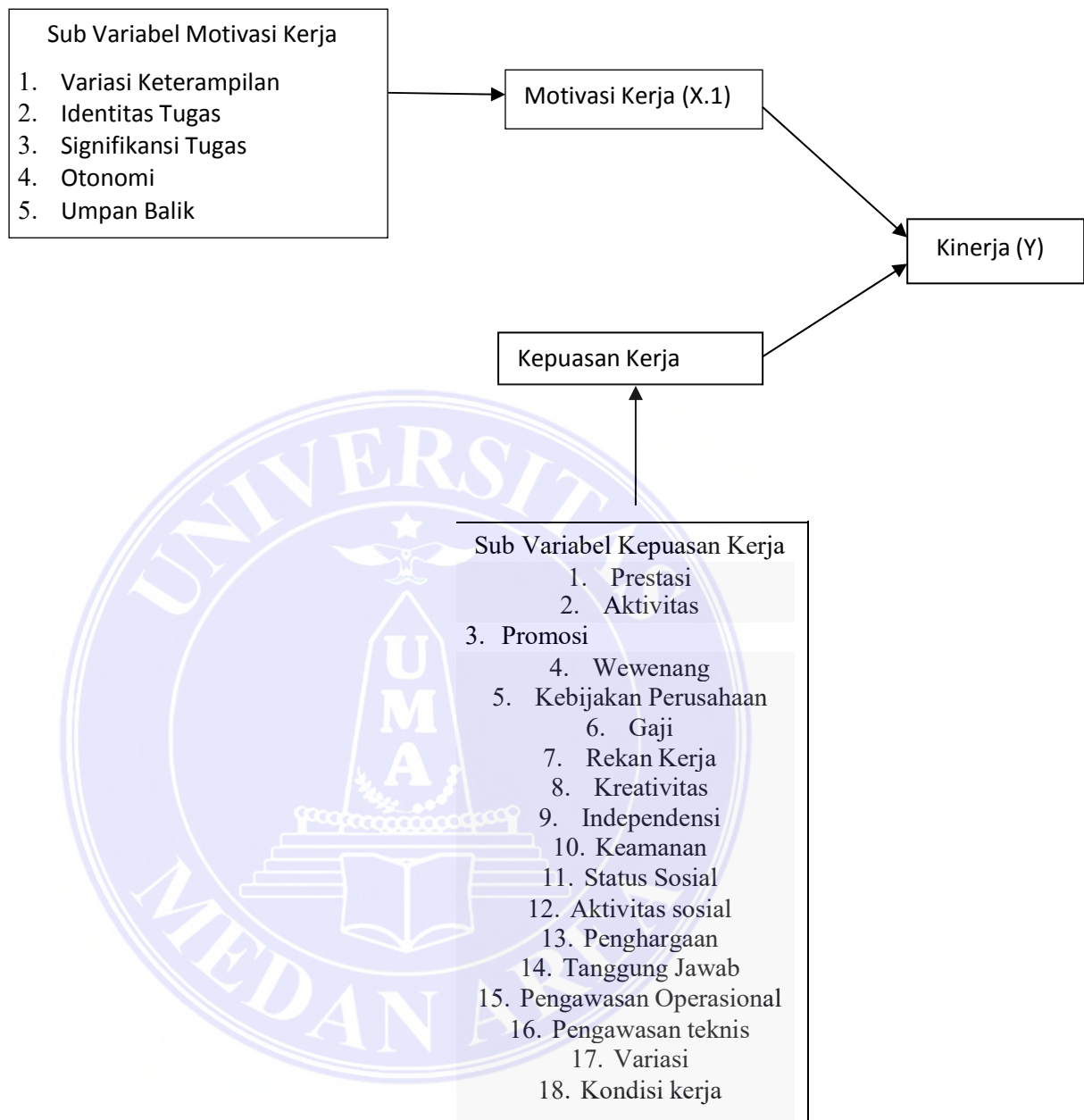
Variabel merupakan suatu obyek yang memiliki nilai penting dalam sebuah riset (Eddy Soeryanto). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas

dan terikat. Variabel bebas merupakan salah satu variabel yang punya pengaruh besar terhadap variabel lainnya. variabel terikat adalah yang nilainya dipengaruhi variabel lain. Variabel Terikat dalam Penelitian ini adalah Kinerja. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3.3.6. Kerangka Berpikir

Definisi kerangka berpikir menurut Sugiono (2015) dapat diartikan sebagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting., Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini.





Gambar 3.1. Kerangka Berfikir

3.3.7. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan laporan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan cara mempelajari buku literatur, laporan laporan dan hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Observasi

Menurut sugiyono (2015:204) Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu obyek. Metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung melalui hasil pengamatan terhadap kondisi yang ada di Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan dan Vokasi Bidang Bangunan Listrik Medan.

3. Wawancara

Menurut Koentjaraningrat (2018) wawancara adalah cara yang digunakan untuk tugas tertentu, mencoba untuk mendapatkan informasi dan secara lisan pembentukan responden, untuk berkomunikasi tatap muka. Metode ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada bagian - bagian yang terkait dengan pihak lain yang berkompeten untuk menanyakan beberapa pertanyaan yang terkait dengan masalah yang dihadapi mengenai motivasi dan kepuasan kinerja karyawan.

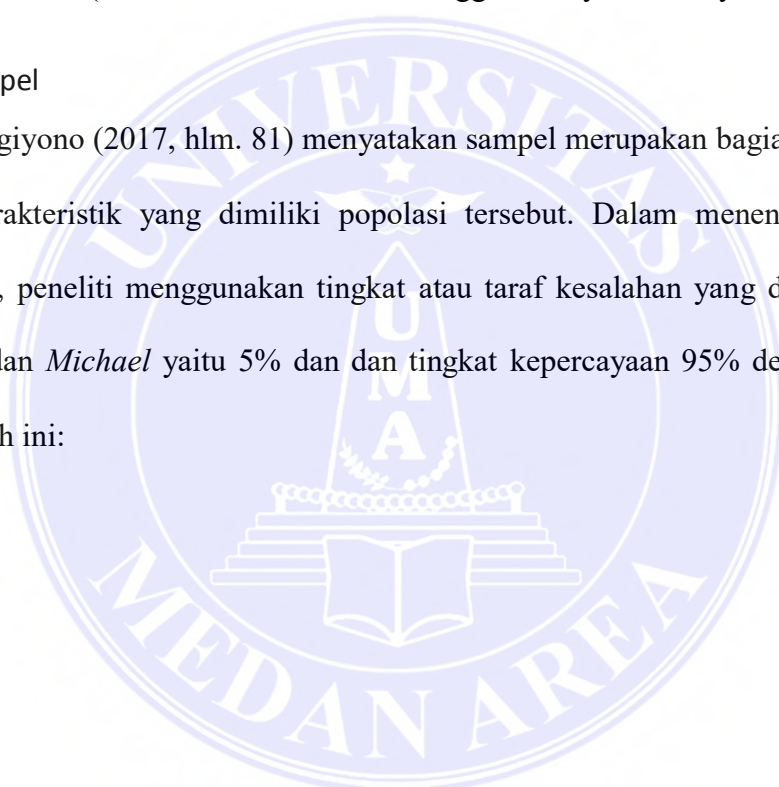
3.3.8. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017, hlm. 80) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti bertujuan untuk dipelajari yang dimana selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian TU RT (Tata Usaha dan Rumah Tangga sebanyak 33 karyawan).

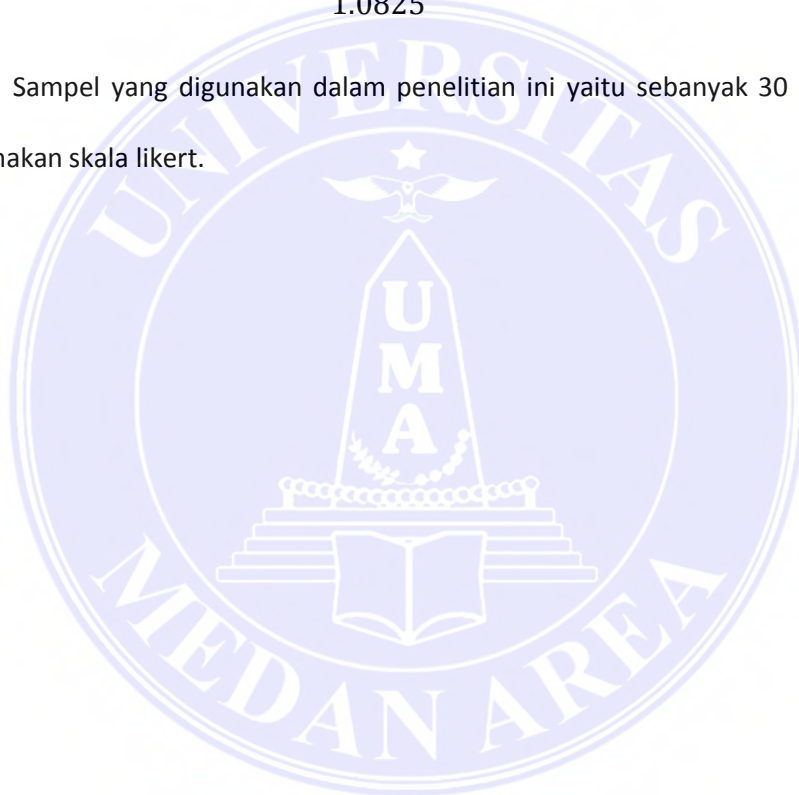
2. Sampel

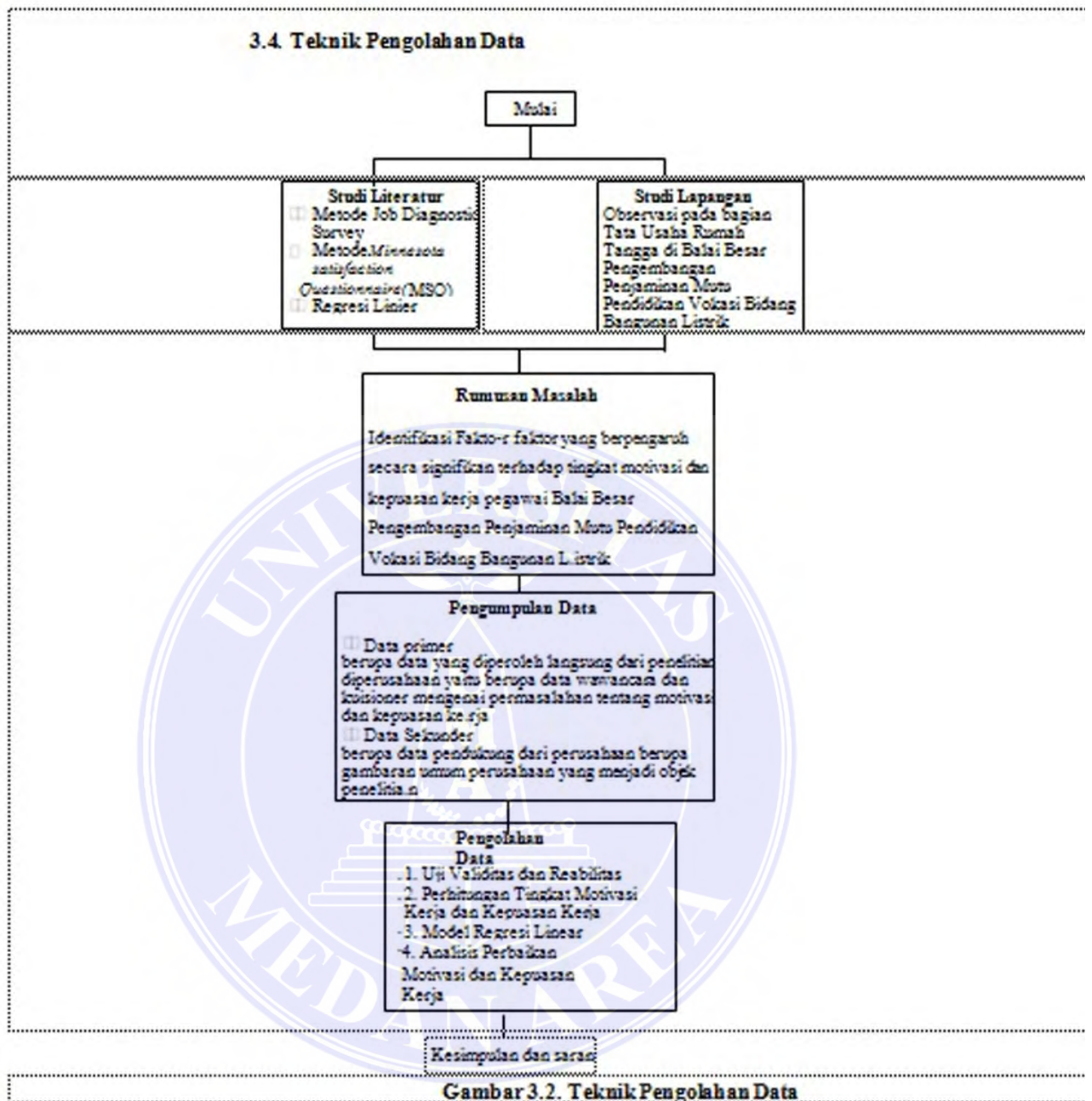
Sugiyono (2017, hlm. 81) menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat atau taraf kesalahan yang dikembangkan *Isaac* dan *Michael* yaitu 5% dan tingkat kepercayaan 95% dengan formula dibawah ini:



$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$
$$n = \frac{33}{(1 + 33(0.05)^2)}$$
$$n = \frac{33}{1 + 33 \times 0.0025}$$
$$n = \frac{33}{1.0825} = 30,48 \approx 30$$

Sehingga Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 sampel. Dengan menggunakan skala likert.





3.4.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk uji validitas kuisisioner Kuisisioner dikatakan valid jika r hitung lebih besardari r tabel. Sedangkan untuk uji reabilitasnya bagi kedua kuisisioner dengan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.90. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat konsistensi jawaban pada kuisisioner ini, sehingga instrument ini dianggap reliable untuk digunakan.

3.4.2. Perhitungan Tingkat Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Analisis bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja berdasarkan aturanmetode JDS dengan menggunakan rumus perhitungan MPS (*motivational potential score*) sebagai berikut:

$$MPS = \frac{(Variety+Identity+Significanse)}{3} \times Otonomy \times Feedback.....3.1$$

Untuk mendapatkan nilai masing - masing variabel dimensi inti jabatan yaitu Variety, identity, significance, otonomi, dan feedback maka dilakukan perhitungan rata-rata dari skor jawaban responden untuk masing-masing variabel. Adapun persamaan untuk variabel dimensi inti jabatan adalah sebagai berikut :

$$\text{Dimensi inti jabatan} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \dots\dots\dots(3.2)$$



Berdasarkan besarnya nilai MPS, skor potensi motivasi seorang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kelompok tingkat motivasi rendah dengan skor JDS 0 – 119.
2. Kelompok tingkat motivasi menengah dengan skor JDS 120 – 199.
3. Kelompok tingkat motivasi tinggi dengan skor JDS 200 – 343.

Perhitungan besarnya tingkat kepuasan kerja Pegawai dengan menggunakan MSQ dilakukan dengan menjumlahkan rata-rata jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam hal ini masing - masing pertanyaan mewakili satu dimensi kerja. Untuk menghitung tingkat kepuasan kerja menggunakan persamaan:

$$= \bar{v}^1 + \bar{v}^2 + \bar{v}^3 + \dots + \bar{v}_n \dots \dots \dots 3.3$$

3.4.3. Penentuan Faktor yang berpengaruh Signifikan Dengan Menggunakan Model Regresi Linier

Model regresi linier beganda dibuat untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi untuk motivasi dan kepuasan kerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_1 \dots \dots \dots (3.4)$$

Dimana:

Y : variabel yang akan diramalkan (dependen).

$b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$: variabel yang diketahui yang dijadikan dasar dalam membuat ramalan tersebut (independensi).

- a. Pengujian statistik yang dilakukan untuk memperoleh model regresi terbaik.

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi menunjukkan proporsi keragaman total nilai-nilai peubah y yang dapat diterangkan oleh model yang digunakan.

3.4.4. Analisis Perbaikan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pada tahap ini akan dilakukan analisis perbaikan hasil penelitian untuk memberikan gambaran secara menyeluruh sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan tingkat motivasi dan kepuasan pegawai.

3.4.5. Tahap Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan sebuah penelitian dibuat berdasarkan hasil analisis pengolahan data, sedangkan saran berisi masukan untuk penelitian berikutnya agar dapat lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan tingkat motivasi kerja pegawai BBPPMPVBBL Medan adalah Rendah karena terletak pada skor potensi motivasi (0 – 119).
Adapun perincian untuk masing-masing posisi dalam organisasi yaitu Sub. Bagian Rencana dan Pelaporan sebesar 40, Sub. Bagian Kepegawaian 96, Sub. Bagian Umum 88,33.
2. Dari hasil perhitungan tingkat kepuasan kerja pegawai BBPPMPVBBL Medan adalah Sedang menengah tinggi karena terletak pada skor kepuasan kerja (40 - 60) dan (60 – 100). Adapun perincian untuk masing-masing posisi organisasi yaitu Sub. Bagian Rencana dan Pelaporan sebesar 53,3 , Sub. Bagian Kepegawaian 49,8 , Sub. Bagian Umum 68,4 .
3. Dari hasil analisis regresi diketahui urutan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi pegawai BBPPMPVBBL Medan adalah Keterampilan 0.737, Signifikansi Tugas 0.701, Umpan Balik 0.696, Identitas Tugas 0.671, Otonomi 0.671.
4. Dari hasil analisis regresi diketahui urutan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai BBPPMPVBBL Medan adalah *Recognition* 0.528, *Variety* 0.506, *Co-workers* 0.501, *Activity* 0.419, *Moral Values* 0.473, *Responsibility* 0.473, *Social Status* 0.447, *Security* 0.389, *Supervisian – Technical* 0.387, *Supervision-Human Relations* 0.377, *Company Policies* 0.364, *Creativity* 0.352, *Working Conditions* 0.318.

5.2 Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah :

1. Mengoptimalkan peran penting bagi kantor
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Memberikan kesempatan untuk mengerjakan keseluruhan tahap penyelesaian
4. Memberikan Pujian kepada karyawan atas kerja yang diselesaikan



DAFTAR PUSTAKA

Eddy Soeryanto Soegoto. 2016. *Positioning Excellence – Based Model of Business Performance Supported by Market Orientation and Organization and Organization Innovation Among the Small and Medium Scale in Binong Jati Knitiing Enterprises*, Bandung. Jurnal Bisnis & Manajemen ISSN: 1412-3681 Vol.XVII, No.1, pp 22-32.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta

Eyüboğlu. (2017). *The definition given. Near East University*.

Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Gomes, Faustino Cardoso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Keputusan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara Nomor 22 Tahun 2015 Tentang Jabatan Fungsional Penata Kadastra. Marliani. 2015. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Maria Mosa Mustika. (2018). Analisis Motivasi dan Komunukasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan dan Tenaga Kependidikan Medan. UNIMED. Medan.

Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Standar Penilaian Pendidikan.

Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabetha.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung :Alfabeta, CV.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Wijaya, Wandu. (2015). *Perancangan Dan Realisasi EDF Roket Dengan Sistem Kendali Dan Komunikasi Yang Dilengkapi Sistem Penginderaan Jauh Dan Multi Client Ground Station*.Bandung : Telkom University.

Krisnawan, D. (2020). Perbandingan Anggaran Biaya Pembangunan Gedung Dengan Menggunakan Nilai Bow,Sni Dan Harga Pasar (Studi Kasus Di Gedung Pasca Sarjana Unisla). *JOURNAL OF CIVIL ENGINEERING BUILDING AND TRANSPORTATION*, 4(2), 80-84. doi:<https://doi.org/10.31289/jcebt.v4i2.4095>

KUESIONER IDENTIFIKASI FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Ada beberapa faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Melalui angket ini diharapkan Bapak/ibu/Saudara bisa memberikan informasi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Jawaban serta hasil angket penelitian ini, sama sekali tidak terkait dengan kredibilitas, loyalitas, maupun penilaian terhadap karir Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

Nama	:
Tanggal Lahir	:

A. Job Diagnostic Survey

Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan tanda cek (✓) pada kolom 5 (Selalu); 4 (Sering); 3 (Kadang-kadang); 2 (Jarang); dan 1 (Tidak pernah) berdasarkan kenyataan yang ada di tempat Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

No	Pertanyaan terkait	5	4	3	2	1
Motivasi kerja						
1	Lembaga tempat saya bekerja memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah saya lakukan.					
2	Penilaian terhadap prestasi kerja yang saya lakukan selama ini saya rasakan kurang adil.					
3	Sikap dan perhatian lembaga tempat saya bekerja terhadap karyawan memberikan rangsangan untuk membangkitkan motivasi kerja saya.					
4	Lembaga tempat saya bekerja tidak memberikan bonus atas prestasi kerja.					
Variasi Keterampilan						
5	Dalam bekerja anda harus menggunakan lebih dari satu keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan anda..					
6	Pekerjaan anda merupakan pekerjaan yang rutin dan berulang..					
7	Pekerjaan anda menuntut anda menggunakan ketrampilan yang kompleks (tidak sederhana)					
Identitas Tugas						

8	Pekerjaan anda mencakup keseluruhan tahap pekerjaan sehingga hasil kerja anda dapat terlihat pada pelayanan kantor.					
9	Menurut anda, anda bertanggung jawab terhadap pelayanan akhir yang dihasilkan kantor.					
10	Hasil pekerjaan anda akan berpengaruh terhadap keberadaan anda di kantor ini dan kelangsungan jalannya kantor.					
Signifikansi Tugas						
11	Menurut anda peran yang anda jalani cukup penting bagi kantor					
12	Pegawai bagian lain sangat mengharapkan tugas-tugas yang sedang anda kerjakan, anda selesaikan dengan baik..					
13	Pekerjaan tidak memberi kesempatan bagi anda untuk mengerjakan keseluruhan tahap penyelesaian pekerjaan					
Otonomi (Pemberian Wewenang)						
14	Dalam bekerja anda diijinkan memutuskan sendiri cara, waktu & prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
15	Kebebasan untuk memutuskan sendiri cara penyelesaian pekerjaan juga harus anda pertanggung jawabkan sendiri.					
16	Anda bertanggung jawab penuh terhadap kegagalan layanan jasa yang dihasilkan kantor					
Umpan Balik						
17	Anda secara rutin dievaluasi oleh pihak lain atasan mengenai kinerja anda.					
18	Dalam bekerja anda diberi petunjuk petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
19	Anda berkesempatan mendapatkan gambaran / pengarahannya yang jelas mengenai baik buruknya hasil pekerjaan anda					

B. Minnessota Satisfaction Questionare (MSQ)

Dirancang untuk mengukur kepuasan kerja di 19 indikator yang berbeda. Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan tanda cek (✓) pada kolom dengan keterangan

5 = Sangat puas

- 4 = Puas
- 3 = Cukup puas
- 2 = Kurang puas
- 1 = Tidak puas.

berdasarkan kenyataan yang ada di tempat
Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

No Variabel.	Pernyataan	5	4	3	2	1
	Kepuasan Kerja					
	Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Achievement					
V1.	Pencapaian terhadap prestasi yang didapatkan dari pekerjaan					
	Activity					
V2.	Kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari					
	Advancement					
V3.	Kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja					
	Authority					
V4.	Kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap orang lain (rekan kerja)					
	Company Policies					
V5.	Kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan					
	Compensation					
V6.	Antara gaji yang diterima dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan					
	Co-workers					
V7.	Hubungan berinteraksi dengan sesama rekan Kerja					
	Creativity					
V8.	Kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan					
	Independence					
V9.	Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan Pekerjaan					
	Security					

V10.	Pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil						
<i>Social Status</i>							
V11.	Kesempatan untuk dapat menjadi “seseorang” di dalam lingkungan kerja						
<i>Moral Values</i>							
V12.	Kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani						
<i>Recognition</i>							
V13.	Pujian yang saya dapatkan atas kerja yang Diselesaikan						
<i>Responsibility</i>							
V14.	Kebebasan untuk menggunakan penilaian diri Sendiri						
<i>Supervision -Human Relations</i>							
V15.	Cara atasan menangani keluhan para karyawan						
<i>Supervision -Technical</i>							
V16.	Pengawasan atasan mengenai hal-hal teknis						
<i>Variety</i>							
V17.	Kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni & Olah Raga						
<i>Working Conditions</i>							
V18.	Kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan						

HASIL UJI VALID SPSS KUESIONER JDS

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	Total	
p1 Pearson Correlation	1	.697**	.465**	.675**	.722**	.750**	.781**	.634**	.594**	.733**	.721**	.584**	.614**	.624**	.686**	.622**	.667**	.593**	.383*	.789**	
Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.037	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2 Pearson Correlation	.697**	1	.654**	.698**	.847**	.746**	.637**	.748**	.525**	.752**	.723**	.557**	.514**	.725**	.677**	.638**	.597**	.625**	.267	.797**	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.154	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3 Pearson Correlation	.465**	.654**	1	.768**	.631**	.597**	.503**	.462*	.569**	.590**	.724**	.662**	.658**	.619**	.778**	.482**	.685**	.719**	.418*	.747**	
Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000	.000	.005	.010	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.022	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4 Pearson Correlation	.675**	.698**	.768**	1	.815**	.895**	.778**	.722**	.776**	.895**	.910**	.738**	.664**	.803**	.894**	.689**	.884**	.622**	.573**	.934**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5 Pearson Correlation	.722**	.847**	.631**	.815**	1	.814**	.770**	.841**	.656**	.902**	.877**	.565**	.573**	.687**	.741**	.643**	.726**	.638**	.394*	.877**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6 Pearson Correlation	.750**	.746**	.597**	.895**	.814**	1	.800**	.760**	.872**	.936**	.862**	.759**	.557**	.713**	.856**	.738**	.868**	.616**	.454*	.924**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7 Pearson Correlation	.781**	.637**	.503**	.778**	.770**	.800**	1	.673**	.759**	.829**	.798**	.745**	.619**	.829**	.711**	.731**	.824**	.689**	.520**	.887**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

p8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.634** .000 30	.748** .000 30	.462* .010 30	.722** .000 30	.841** .000 30	.760** .000 30	.673** .000 30	1 .000 30	.625** .000 30	.855** .000 30	.700** .000 30	.473** .008 30	.509** .004 30	.657** .000 30	.724** .000 30	.629** .000 30	.637** .000 30	.464** .010 30	.264 .159 30	.791** .000 30
p9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.594** .001 30	.525** .003 30	.569** .001 30	.776** .000 30	.656** .000 30	.872** .000 30	.759** .000 30	.625** .000 30	1 .000 30	.829** .000 30	.729** .000 30	.788** .000 30	.459* .011 30	.621** .000 30	.848** .000 30	.740** .000 30	.888** .000 30	.664** .000 30	.355 .054 30	.842** .000 30
p10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.733** .000 30	.752** .000 30	.590** .001 30	.895** .000 30	.902** .000 30	.936** .000 30	.829** .000 30	.855** .000 30	.829** .000 30	1 .000 30	.863** .000 30	.645** .000 30	.603** .000 30	.718** .000 30	.849** .000 30	.697** .000 30	.816** .000 30	.555** .001 30	.409* .025 30	.920** .000 30
p11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.721** .000 30	.723** .000 30	.724** .000 30	.910** .000 30	.877** .000 30	.862** .000 30	.798** .000 30	.700** .000 30	.729** .000 30	.863** .000 30	1 .000 30	.809** .000 30	.688** .000 30	.725** .000 30	.806** .000 30	.662** .000 30	.850** .000 30	.755** .000 30	.556** .001 30	.930** .000 30
p12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.584** .001 30	.557** .001 30	.662** .000 30	.738** .000 30	.565** .001 30	.759** .000 30	.745** .000 30	.473** .008 30	.788** .000 30	.645** .000 30	.809** .000 30	1 .001 30	.580** .000 30	.701** .000 30	.742** .000 30	.728** .000 30	.866** .000 30	.830** .000 30	.463** .010 30	.833** .000 30
p13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.614** .000 30	.514** .004 30	.658** .000 30	.664** .000 30	.573** .001 30	.557** .001 30	.619** .000 30	.509** .004 30	.459* .011 30	.603** .000 30	.688** .000 30	.580** .001 30	1 .000 30	.645** .000 30	.706** .000 30	.580** .001 30	.585** .001 30	.618** .000 30	.304 .103 30	.725** .000 30
p14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624** .000 30	.725** .000 30	.619** .000 30	.803** .000 30	.687** .000 30	.713** .000 30	.829** .000 30	.657** .000 30	.621** .000 30	.718** .000 30	.725** .000 30	.701** .000 30	.645** .000 30	1 .000 30	.703** .000 30	.770** .000 30	.743** .000 30	.648** .000 30	.539** .002 30	.853** .000 30
p15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.686** .000 30	.677** .000 30	.778** .000 30	.894** .000 30	.741** .000 30	.856** .000 30	.711** .000 30	.724** .000 30	.848** .000 30	.849** .000 30	.806** .000 30	.742** .000 30	.706** .000 30	.703** .000 30	1 .000 30	.702** .000 30	.881** .000 30	.673** .000 30	.358 .052 30	.905** .000 30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

p16	Pearson Correlation	.622**	.638**	.482**	.689**	.643**	.738**	.731**	.629**	.740**	.697**	.662**	.728**	.580**	.770**	.702**	1	.758**	.679**	.294	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.115	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p17	Pearson Correlation	.667**	.597**	.685**	.884**	.726**	.868**	.824**	.637**	.888**	.816**	.850**	.866**	.585**	.743**	.881**	.758**	1	.774**	.582**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p18	Pearson Correlation	.593**	.625**	.719**	.622**	.638**	.616**	.689**	.464**	.664**	.555**	.755**	.830**	.618**	.648**	.673**	.679**	.774**	1	.499**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p19	Pearson Correlation	.383*	.267	.418*	.573**	.394*	.454*	.520**	.264	.355	.409*	.556**	.463**	.304	.539**	.358	.294	.582**	.499**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.037	.154	.022	.001	.031	.012	.003	.159	.054	.025	.001	.010	.103	.002	.052	.115	.001	.005		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.789**	.797**	.747**	.934**	.877**	.924**	.887**	.791**	.842**	.920**	.930**	.833**	.725**	.853**	.905**	.814**	.923**	.794**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALID SPSS KUESIONER MSQ

Desmon Pramanta Lingga - Analisis Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Metode JDS (Job Diagnostic Survey) dan MSQ (Minnesota Satisfaction....

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TOTAL
P1 Pearson Correlation	1	.326	.419*	.333	.336	.364*	.035	.501**	.352	.123	.389*	.447*	.473**	.528**	.473**	.377*	.387*	.506**	.318	.621**
Sig. (2-tailed)		.079	.021	.072	.070	.048	.856	.005	.056	.516	.034	.013	.008	.003	.008	.040	.035	.004	.087	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2 Pearson Correlation	.326	1	.530**	.348	.158	.371*	.502**	.721**	.480**	.155	.610**	.721**	.457*	.403*	.578**	.618**	.585**	.347	.478**	.752**
Sig. (2-tailed)	.079		.003	.059	.406	.043	.005	.000	.007	.415	.000	.000	.011	.027	.001	.000	.001	.061	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3 Pearson Correlation	.419*	.530**	1	.169	.280	.535**	.465**	.579**	.511**	.378*	.480**	.536**	.347	.348	.297	.435*	.344	.313	.362*	.665**
Sig. (2-tailed)	.021	.003		.373	.134	.002	.010	.001	.004	.040	.007	.002	.060	.059	.111	.016	.063	.092	.050	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4 Pearson Correlation	.333	.348	.169	1	.074	.241	.312	.450*	.481**	.198	.681**	.470**	.638**	.475**	.572**	.537**	.451*	.570**	.565**	.692**
Sig. (2-tailed)	.072	.059	.373		.697	.200	.093	.013	.007	.295	.000	.009	.000	.008	.001	.002	.012	.001	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5 Pearson Correlation	.336	.158	.280	.074	1	.424*	.215	.136	.201	.252	.156	.319	.325	-.003	.267	.164	.056	-.003	.138	.357
Sig. (2-tailed)	.070	.406	.134	.697		.020	.254	.474	.287	.180	.410	.085	.080	.986	.154	.387	.769	.986	.467	.052
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6 Pearson Correlation	.364*	.371*	.535**	.241	.424*	1	.542**	.362*	.264	.014	.307	.426*	.476**	.268	.363*	.155	.249	.304	.491**	.576**
Sig. (2-tailed)	.048	.043	.002	.200	.020		.002	.049	.159	.940	.099	.019	.008	.152	.049	.414	.185	.103	.006	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7 Pearson Correlation	.035	.502**	.465**	.312	.215	.542**	1	.255	.410*	.296	.346	.438*	.396*	.191	.386*	.215	.341	.200	.281	.546**
Sig. (2-tailed)	.856	.005	.010	.093	.254	.002		.174	.024	.112	.061	.015	.030	.313	.035	.254	.065	.290	.132	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8 Pearson Correlation	.501**	.721**	.579**	.450*	.136	.362*	.255	1	.498**	-.023	.766**	.460*	.507**	.452*	.679**	.498**	.285	.237	.569**	.727**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.013	.474	.049	.174		.005	.905	.000	.011	.004	.012	.000	.005	.126	.208	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

P9	Pearson Correlation	.352	.480**	.511**	.481**	.201	.264	.410*	.498**	1	.311	.724**	.422*	.416*	.512**	.675**	.343	.448*	.485**	.562**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.056	.007	.004	.007	.287	.159	.024	.005		.005	.000	.020	.022	.004	.000	.063	.013	.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.123	.155	.378*	.198	.252	.014	.296	-.023	.311	1	.060	.189	-.005	.136	-.047	.386*	.225	.270	.152	.312
	Sig. (2-tailed)	.516	.415	.040	.295	.180	.940	.112	.905	.095		.751	.317	.980	.473	.804	.035	.232	.149	.422	.093
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.389*	.610**	.480**	.681**	.156	.307	.346	.766**	.724**	.060	1	.606**	.619**	.450*	.726**	.535**	.473**	.430*	.684**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.007	.000	.410	.099	.061	.000	.000	.751		.000	.000	.013	.000	.002	.008	.018	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.447*	.721**	.536**	.470**	.319	.426*	.438*	.460*	.422*	.189	.606**	1	.726**	.487**	.478**	.662**	.599**	.510**	.455*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.009	.085	.019	.015	.011	.020	.317	.000		.000	.006	.008	.000	.000	.004	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.473**	.457*	.347	.638**	.325	.476**	.396*	.507**	.416*	-.005	.619**	.726**	1	.508**	.622**	.492**	.402*	.464**	.530**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.008	.011	.060	.000	.080	.008	.030	.004	.022	.980	.000	.000		.004	.000	.006	.028	.010	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.528**	.403*	.348	.475**	-.003	.268	.191	.452*	.512**	.136	.450*	.487**	.508**	1	.499**	.449*	.432*	.679**	.395*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.003	.027	.059	.008	.986	.152	.313	.012	.004	.473	.013	.006	.004		.005	.013	.017	.000	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	.473**	.578**	.297	.572**	.267	.363*	.386*	.679**	.675**	-.047	.726**	.478**	.622**	.499**	1	.251	.346	.343	.467**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.111	.001	.154	.049	.035	.000	.000	.804	.000	.008	.000	.005		.181	.061	.063	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	.377*	.618**	.435*	.537**	.164	.155	.215	.498**	.343	.386*	.535**	.662**	.492**	.449*	.251	1	.616**	.496**	.469**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.016	.002	.387	.414	.254	.005	.063	.035	.002	.000	.006	.013	.181		.000	.005	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	.387*	.585**	.344	.451*	.056	.249	.341	.285	.448*	.225	.473**	.599**	.402*	.432*	.346	.616**	1	.692**	.398*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.035	.001	.063	.012	.769	.185	.065	.126	.013	.232	.008	.000	.028	.017	.061	.000		.000	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation	.506	.347	.313	.570**	-.003	.304	.200	.237	.485**	.270	.430*	.510**	.464**	.679**	.343	.496**	.692**	1	.442*	.661**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 P18 Pearson Correlation .506

Document Accepted 21/12/21

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

		.004	.061	.092	.001	.986	.103	.290	.208	.007	.149	.018	.004	.010	.000	.063	.005	.000		.015	.000	
	Desman Pramanta Lingga - Analisis Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Metode JDS (Job Diagnostic Survey) dan MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	.318	.478**	.362*	.565**	.138	.491**	.281	.569**	.562**	.152	.684**	.455*	.530**	.395*	.467**	.469**	.398*	.442*	1	.702**	
	Sig. (2-tailed)	.087	.008	.050	.001	.467	.006	.132	.001	.001	.422	.000	.011	.003	.031	.009	.009	.029	.015		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.621**	.752**	.665**	.692**	.357	.576**	.546**	.727**	.731**	.312	.813**	.794**	.759**	.663**	.732**	.690**	.660**	.661**	.702**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.052	.001	.002	.000	.000	.093	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

HASIL REGRESI LINIER DENGAN SPSS UNTUK JDS

1. Variabel 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VARIASI_KETE RAMPILAN ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.526	.431

a. Predictors: (Constant), VARIASI_KETERAMPILAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	.396		5.036	.000
	VARIASI_KETERAMPILAN	.546	.095	.737	5.764	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

2. Variabel 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IDENTITAS_TU GAS ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.431	.472

a. Predictors: (Constant), IDENTITAS_TUGAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.193	.434		5.052	.000
	IDENTITAS_TUGAS	.498	.104	.671	4.795	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

3. Variabel 3

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIGNIFIKANSI_TUGAS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.473	.454

a. Predictors: (Constant), SIGNIFIKANSI_TUGAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.077	.423		4.913	.000
	SIGNIFIKANSI_TUGAS	.530	.102	.701	5.201	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

4. Variabel 4

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OTONOMI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.431	.472

a. Predictors: (Constant), OTONOMI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.193	.434		5.052	.000
	OTONOMI	.498	.104	.671	4.795	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

5. Variabel 5

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	UMPAN_BALIK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.466	.457

a. Predictors: (Constant), UMPAN_BALIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.635	.513		3.186	.004
	UMPAN_BALIK	.624	.122	.696	5.131	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

HASIL REGRESI LINIER DENGAN SPSS UNTUK MSQ

1. Variabel 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.074	1.18731

a. Predictors: (Constant), V1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.134	.606		3.521	.001
	V1	.352	.193	.326	1.825	.079

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

2. Variabel 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V2 ^a		. Enter

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.146	1.14052

a. Predictors: (Constant), V2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.649	.656		2.513	.018
	V2	.465	.190	.419	2.440	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

3. Variabel 3

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V3 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.079	1.18411

a. Predictors: (Constant), V3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.162	.579		3.737	.001
	V3	.342	.183	.333	1.871	.072

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

4. Variabel 4

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	v4 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.081	1.18294

a. Predictors: (Constant), v4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.267	.523		4.332	.000
	v4	.365	.193	.336	1.887	.070

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

5. Variabel 5

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V5 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.102	1.16978

a. Predictors: (Constant), V5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.160	.532		4.064	.000
	V5	.351	.170	.364	2.068	.048

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

6. Variabel 6

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V6 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.035 ^a	.001	-.034	1.25519

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.035 ^a	.001	-.034	1.25519

a. Predictors: (Constant), V6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.058	.638		4.792	.000
	V6	.035	.192	.035	.183	.856

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

7. Variabel 7

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V7 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.224	1.08710

a. Predictors: (Constant), V7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.782	.494		3.608	.001
	V7	.462	.151	.501	3.062	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

8. Variabel 8

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V8 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.093	1.17539

a. Predictors: (Constant), V8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.198	.532		4.133	.000
	V8	.383	.192	.352	1.992	.056

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

9. Variabel 9

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V9 ^a		. Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V9 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.123 ^a	.015	-.020	1.24635

a. Predictors: (Constant), V9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.710	.731		3.706	.001
	V9	.134	.204	.123	.658	.516

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

10. Variabel 10

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V10 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.121	1.15701

a. Predictors: (Constant), V10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.056	.540		3.809	.001
	V10	.340	.152	.389	2.234	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

11. Variabel 11

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V11 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.199	.171	1.12370

a. Predictors: (Constant), V11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.508	.661		2.283	.030
	V11	.518	.196	.447	2.642	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

12. Variabel 12

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V12 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.196	1.10629

a. Predictors: (Constant), V12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.739	.541		3.215	.003
	V12	.460	.162	.473	2.844	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

13. Variabel 13

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V13 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.253	1.06649

a. Predictors: (Constant), V13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.674	.493		3.393	.002
	V13	.521	.158	.528	3.291	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

14. Variabel 14

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V14 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.196	1.10631

a. Predictors: (Constant), V14

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.882	.495		3.805	.001

V14	.453	.159	.473	2.844	.008
-----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

15. Variabel 15

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V15 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.111	1.16330

a. Predictors: (Constant), V15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.884	.632		2.980	.006
	V15	.409	.190	.377	2.153	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

16. Variabel 16

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V16 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.119	1.15803

a. Predictors: (Constant), V16

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.843	.632		2.915	.007
	V16	.441	.199	.387	2.221	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

17. Variabel 17

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V17 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.230	1.08308

a. Predictors: (Constant), V17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.669	.521		3.202	.003
	V17	.523	.168	.506	3.107	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

18. Variabel 18

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V18 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.069	1.19077

a. Predictors: (Constant), V18

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	.721		2.700	.012
	V18	.377	.213	.318	1.774	.087

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja