

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN SAMSAT**

PUTRI HIJAU MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

FEMMY KHANSA NADHIFAH

16.860.0296



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan
Motivasi Kerja Karyawan Samsat Putri Hijau
Medan

NAMA MAHASISWA : Femmy Khansa Nadhifah

NO. STAMBUK : 12.860.0296

BAGIAN : Psikologi Industri



Endang Haryati, S. Psi, M. Psi

Pembimbing I

Findy Sury, S. Psi, M. Si

Pembimbing II



Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi

Kepala Bagian



Dr. Hj. Risydah Fadilah, S. Psi., M. Psi., Psi

Dekan

Tanggal Sidang Meja Hijau

LEMBAR PENGESAHAN
Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

05 Agustus 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

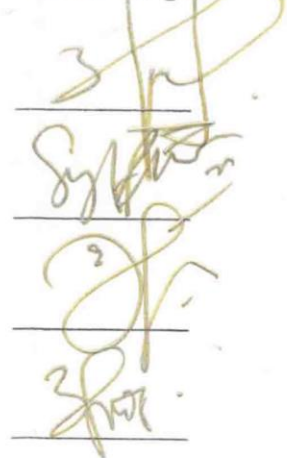


(Dr. H. Pisydah Fadillah, S.Psi., M.Psi., Psi)

DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, M.Ag, Dr
2. Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi
3. Endang Haryati, S. Psi, M. Psi
4. Findy Sury, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan 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 lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, April 2021



Femmy Khansa Nadhifah

(16.860.0296)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

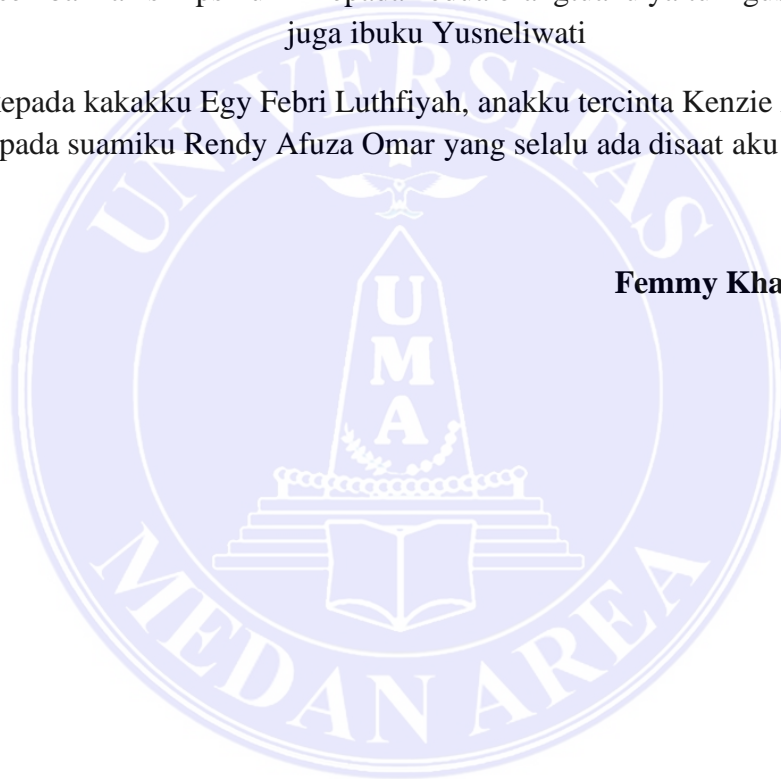
Akhiranya aku sampai pada titik ini, tak henti-hentinya aku mengucapkan puji dan syukur kepadamu ya Allah

Semoga skripsiku ini menjadi kebanggaan bagiku dan keluarga yang sangat aku cintai

Kupersembahkan skripsiku ini kepada kedua orangtuaku yaitu Agus Tubagio dan juga ibuku Yusneliwati

Dan kepada kakakku Egy Febri Luthfiyah, anakku tercinta Kenzie Al-Omar dan kepada suamiku Rendy Afuza Omar yang selalu ada disaat aku butuhkan

Femmy Khansa Nadhifah



MOTTO

*Ingatlah Allah saat hidup tak berjalan sesuai keinginanmu. Allah pasti punya
jalan yang lebih baik untukmu.*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan I Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku Kepala Bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan izin penelitian dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.si, Psikolog selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi selaku dosen penguji yang telah membimbing dan memberikan saran dan kritik serta motivasi selama menulis penelitian ini.
9. Bapak Hasanuddin, M.Ag, Dr selaku dosen ketua yang telah membimbing dan memberikan saran dan kritik serta motivasi selama penulis menulis penelitian ini.
10. Terimakasih kepada Ibu Dessy yang telah mengizinkan saya untuk dapat meneliti di Samsat Putri Hijau Medan.
11. Terimakasih banyak yang amat sangat tidak bisa diungkapkan untuk orangtuaku tercinta Agus Tubagio dan Ibunda Yusneliwati yang selalu memberikanku semangat, dukungan, nasihat, doa serta kasih sayang sehingga pada akhirnya aku bisa menyelesaikan pendidikan dengan baik

12. Terimakasih kepada suamiku tersayang Rendy Afuza Omar, anakku tercinta Kenzie Al-Omar, kakakku Egy Febri Luthfiah dan teman-teman atas segala macam upaya kalian untuk membuat ku semangat dalam mengerjakan skripsi kewajiban ini.

13. Terimakasih untuk teman-teman, para sahabat, rekan, dll

14. Terimakasih banyak yang udah memotivasi, menginspirasi

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya, oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya

Femmy Khansa Nadhifah

16.860.0296

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI SAMSAT PUTRI HIJAU MEDAN

FEMMY KHANSA NADHIFAH
16.860.0296

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Samsat Putri Hijau Medan. Sampel dari penelitian ini adalah 59 orang karyawan Samsat Putri Hijau Meda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan Samsat Putri Hijau Medan, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 5 aspek yaitu pekerja itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, kesempatan diri karyawan dan gaji. Pengumpulan data menggunakan skala likert dan data observasi dari Samsat Putri Hijau Medan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja karyawan 80,3% yang terbilang cukup berpengaruh. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan teknik analisis Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi (rhit) sebesar 0,896 ; $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sehingga nilai $rhit > rtab$ ($0,896 > 0,803$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Samsat Putri Hijau Medan. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Dengan demikian maka hipotesis yang telah di ajukan dalam penelitian ini dinyatakan di terima.

Kata Kunci : Kepuasan, Motivasi, Kerja.

CORRELATION BETWEEN WORK SATISFACTION WITH EMPLOYEE MOTIVATION IN SAMSAT PUTRI HIJAU MEDAN

FEMMY KHANSA NADHIFAH
168600296

ABSTRACT

This study aims to see the correlation between job satisfaction and work motivation of Samsat Putri Hijau Medan employees. The sample of this study was 59 employees of Samsat Putri Hijau Meda. The hypothesis proposed in this study is that there is a correlation between employee job satisfaction and work motivation of Samsat Putri Hijau Medan employees, assuming the higher the employee job satisfaction, the higher the employee's work motivation, and vice versa. This study uses a job satisfaction scale consisting of 5 aspects, namely the worker himself, supervision, co-workers, employee opportunities and salary. Collecting data using a Likert scale and observation data from Samsat Putri Hijau Medan. The results showed that there was a significant positive correlation between the job satisfaction variable and the 80.3% employee motivation variable which was quite influential. Based on the results of statistical tests using the Pearson Product Moment analysis technique, the correlation coefficient value (r_{hit}) was 0.896; $p = 0.000$ ($p < 0.05$). So the value of $r_{hit} > r_{tab}$ ($0.896 > 0.803$) which indicates that there is a positive correlation between job satisfaction and work motivation of Samsat Putri Hijau Medan employees. The strength of the correlation between job satisfaction and employee motivation is high. Thus, the hypothesis that has been proposed in this study is declared accepted.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Work.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat praktis.....	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Karyawan	8
1. Pengertian Karyawan.....	8
2. Karakteristik Karyawan.....	9
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	20
4. Teori Motivasi Kerja.....	22
C. Kepuasan Kerja	24
1. Pengertian Kepuasan Kerja	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	27
4. Teori Kepuasan Kerja.....	29
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja	30
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III	35
METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Identifikasi Variabel Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
1. Motivasi kerja	35
2. Kepuasan Kerja.....	36
C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
D. Metode Pengambilan Data	37
1. Instrumental Pengambilan Sampel	37
2. Model Skala.....	38
E. Validitas Alat Ukur dan Realibilitas Alat Ukur	39
1. Validitas alat ukur.....	39
F. Analisis Data	41
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43

A. Orientasi Kancan Penelitian	43
1. Sejarah Samsat Putri Hijau Medan	43
B. Pelaksanaan Penelitian	45
1. Persiapan Administrasi	45
2. Persiapan Alat Ukur	45
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	48
4. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan kerja	49
5. Hasil Uji Coba Skala Motivasi Kerja	51
C. Pelaksanaan Penelitian	53
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	53
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Linearitas	55
3. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment	56
E. Pembahasan	61
BAB V	64
SIMPULAN DAN SARAN	64
A. Simpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	62
Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kepuasan kerja sebelum uji coba.....	62
Tabel 4. 2.....	63
Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala motivasi kerja sebelum uji coba.....	63
Tabel 4.3	66
Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba.....	66
Tabel 4.4	68
Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Motivasi Kerja setelah Uji Coba.....	68
Tabel 4.5	71
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	71
Tabel 4.6	72
Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	72
Tabel 4.7	73
Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment.....	73
Tabel 4.8	76
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Gambar 2.2 Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	67
Skala Kepuasan Kerja	68
LAMPIRAN II	70
Skala Motivasi Kerja	71
LAMPIRAN III	74
Data Mentah Variabel Skala Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja	74
LAMPIRAN IV	84
Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja	84
LAMPIRAN V	89
Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja	89
LAMPIRAN V	95
Uji Normalitas	95
LAMPIRAN VI	97
Uji Linearitas	97
LAMPIRAN VII	102
Analisis Korelasi Product Moment	102
LAMPIRAN VIII	104
Surat Penelitian	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Usaha manusia untuk kerja secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada suatu atau beberapa tujuan organisasi, sulit ditelusuri usianya atau sejak kapan aktivitas ini dimulai. Artinya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal – hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada pada karyawan. Alasannya adalah untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan guna melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas (Tornado, 2014).

Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif.

Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaannya juga menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik untuk perusahaan, Sedangkan motivasi kerja yang rendah mempengaruhi karyawan untuk tidak menepati tenggat waktu tugas yang ditentukan oleh perusahaan bahkan tidak mengikuti standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Darmawan, 2013).

Pada suatu perusahaan, untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja menurut Anat Freund (2004) merupakan sebuah bentuk reaksi secara emosional atas sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Kepuasan kerja karyawan terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut Carmeli dan Freund (2004) harus memperhatikan motivasi kerja karyawan.

Melihat pentingnya kedua aspek ini. Peneliti ingin meneliti aspek motivasi dan aspek kepuasan kerja dikantor Samsat Putri Hijau Medan. Samsat Putri Hijau Medan merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang sistem administrasi manunggal satu atap. Jalur sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar

dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya dilaksanakan didalam gedung. Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam kantor Samsat Putri Hijau Medan, baik aktivitas operasional maupun atasan. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas seperti bidang pendukung sekretariat, bidang pengolahan data, bidang pelayanan informasi, bidang fasilitasi dll.

Namun dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala bidang perancangan dan pengembangan terlihat bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Berikut hasil kutipan wawancara dengan kepala karyawan :

“A.N mengatakan karyawan sangat sering datang terlambat ke tempat kerja. karyawan tidak menunjukkan kenerja yang baik seperti untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu karyawan datang terlambat ke tempat kerja, juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga pekerjaan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tidak dapat diraih secara maksimal.” (wawancara tanggal 15 November 2019).

Dari hasil pengamatan peneliti selama beberapa minggu berada di sana, tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu pernyataan yang dikatakan oleh salah satu karyawan Samsat Putri Hijau Medan saat wawancara mengatakan

“K.M mengatakan tentang pengawasan dalam pekerjaan kami tidak

terlalu ketat, sehingga kami tidak terlalu mematuhi peraturan yang ada dan tidak menjalankan pekerjaan dengan (wawancara dengan pada tanggal 13 November 2019).

Salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Sedangkan menurut Wilsom (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik. Sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah – masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing – masing.

Penelitian sebelumnya menurut Maryam Nurul Aini (2014) dipelelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan terbagi menjadi 2 bagian yaitu : motivasi intristik dan ekstrinsik, terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi (intristik) dan (ekstrintik) motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jawa Timur.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mendalami dan melihat

bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Samsat Putri Hijau Medan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja Karyawan Samsat Putri Hijau Medan.

B. Identifikasi Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada pada karyawan. Alasannya adalah untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan guna melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik. Sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah – masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing – masing.

Ada pun fenomena yang ditemui di Samsat Putri Hijau Medan yang dilihat dari hasil wawancara bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah dikarenakan pengawasan dalam bekerja yang tidak ketat dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat karyawan menjadi sering terlambat dan lalai dalam melakukan pekerjaannya tentu hal ini menjadi salah satu faktor penghambat untuk perusahaan berkembang dikarenakan rendahnya motivasi kerja karyawan yang

terlihat dari hasil observasi peneliti. Dan hal sejalan dengan judul yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di Samsat Putri Hijau Medan.

C. Batasan Masalah

Dengan begitu banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, penelitian ini membatasi masalahnya dengan berfokus pada kepuasan kerja karyawan Samsat Putri Hijau Medan dan hubungan dengan motivasi kerja, dimana jumlah populasinya sebanyak 59 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah peneliti, maka perumusan masalah sebagai berikut : Apakah ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di Samsat Putri Hijau Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di Samsat Putri Hijau Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bidang psikologi industri organisasi agar dapat mengetahui sejauh mana hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bagi perusahaan khususnya di Samsat Putri Hijau untuk menjadi referensi yang memperkaya pengetahuan baik bagi atasan dan bawahan atau pun karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (dalam Wati, 2012) Karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau karyawan.

Menurut Hasibuan (dalam Shari, 2015) Karyawan adalah orang penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Subri Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Manullang, (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka yang berkerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa

karyawan seorang yang bekerja dengan menerima imbalan dan tempat orang tersebut bekerja. Dengan memiliki batas usia yang ditentukan, dimana karyawan tersebut sebagai sumber daya manusia dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan suatu perusahaan atau tempat ia bekerja.

2. Karakteristik Karyawan

Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan, dan beberapa karakteristik yang dimiliki karyawan yang baik yaitu (dalam Shari, 2015) yaitu :

- a. Komunikator yang baik. Karyawan yang mempunyai kemampuan berkomunikasi secara baik serta mengekspresikan dirinya secara jelas, secara lisan maupun tulisan sangat disukai. Komunikasi yang tidak akurat dan tidak tepat antar karyawan, akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dalam sebuah organisasi, seperti sebuah perusahaan, komunikasi adalah point penting yang harus selalu dijaga dan dilestarikan.
- b. Pekerja keras. Tidak mudah mendapat karyawan yang pekerja keras. Seseorang yang mengatakan dirinya pekerja keras, sebenarnya dia tidak selalu bekerja keras saat jam kerja. Oleh karena itu, ingatkan selalu diri kalian tentang pentingnya bekerja keras sebagai karyawan.
- c. Mampu bekerja secara tim. Sebuah perusahaan sebuah organisasi besar yang terdiri dari beberapa bagian atau divisi. Setiap divisi terdiri dari beberapa orang yang disebut dengan tim. Karyawan yang baik, akan mampu membawa diri dalam tim dan mampu bekerja sama dengan baik dengan timnya untuk memajukan perusahaannya.

- d. Mudah beradaptasi dan mampu belajar dengan baik. Karyawan yang baik, tahu bagaimana harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, bersedia mempelajari hal-hal baru dan melakukan yang terbaik dalam setiap perubahan serta cenderung menjadi pemain terbaik dalam organisasi apapun. Karyawan yang selalu mau belajar biasanya memiliki banyak kemampuan dan pengetahuan yang luas. Selain itu, kemampuannya dalam beradaptasi dengan baik di lingkungan baru membuat ia menjadi pribadi yang supel dimata banyak orang.
- e. Optimis dan selalu memotivasi diri. Seorang karyawan yang baik. Tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang lebih tinggi. Dia juga siap bekerja diluar tugasnya sehari-hari yang berkaitan dengan pemecahan masalah perusahaan atau pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan ini selalu bersikap optimis dan percaya diri, selalu memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik agar bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.
- f. Membantu orang lain. Setiap karyawan akan menghargai uluran tangan karyawan lainnya jika ia sedang membutuhkan bantuan. Jadi, jangan ragu memberikan bantuan kepada orang lain. Hal ini akan menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja menjaga kondisi kantor yang nyaman dan baik. Sikap karyawan yang helfil pada waktunya akan dihargai oleh pemimpin dan rekan kerja.
- g. Jujur. Seorang karyawan yang baik adalah yang jujur terhadap pekerjaannya dan karena sesamanya. Mereka cukup kritis dan bersedia

menerima saran dan kritikan karena menganggap bahwa hal itu sangat penting untuk menjadi pembelajaran yang baik. Karyawan yang jujur sangat jarang dan banyak sekali dicari oleh perusahaan. Jadi, tanamkan kejujuran pada diri agar setiap apapun yang dilakukan menjadi berkah.

- h. Sopan dan Beretika. Menjadi ramah dan sopan tidak akan merugikan. Karyawan yang baik tentu akan menyambut rekan kerja mereka dengan sebuah sapaan hangat, 'selamat pagi', mengatakan hal-hal yang sopan seperti, 'terima kasih' dan 'silahkan', diikuti dengan senyuman bersahabat. Hal tersebut mungkin tampak sepele, namun membuat karyawan justru merasa lebih dihargai. Seorang karyawan yang baik juga mengikuti kebijakan perusahaan dan bisa mengilhami orang lain untuk melakukan hal yang sama. Ada aturan kerja yang dibuat dan harus diikuti. Ada sopan santun di setiap tempat yang harus dijaga.
- i. Disiplin dan tepat waktu. Setiap atasan menyukai karyawan yang disiplin dan tepat waktu. Waktu adalah uang. Datang terlambat ke kantor, mengambil jam istirahat untuk sesuatu yang tidak perlu, menunda-nunda pekerjaan dan meninggalkan kantor lebih awal dari jam kerja akan membuat perusahaan membuang-buang biaya karena mempekerjakan karyawan semacam itu. Atasan akan kurang menghargai karyawan yang tidak mampu berdisiplin.
- j. Menghormati privasi karyawan lain. Seorang karyawan harus selalu ingat bahwa dia datang ke kantor untuk bekerja dan menciptakan karir. Bukan untuk menyebarkan gosip kantor atau rumor. Seorang karyawan yang

baik akan menghormati privasi rekan kerjanya, menjaga dan melindungi hal yang bersifat rahasia perusahaan atau bisnis perusahaan. Ketika seseorang menghormati orang lain, maka ia pun akan dihormati orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik karyawan yang baik yaitu karyawan jujur, yang mampu menghargai karyawan lain, menghormati privasi karyawan lain, bekerja keras dan penuh semangat, disiplin dalam bekerja, dan mau terus belajar untuk menjadi karyawan yang lebih baik.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian dalam Suwati, 2013).

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Waluyo, 2009) motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dimana dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi ini merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan

mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik (Munandar, 2001).

Martoyo menemukan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Selain itu Stephen P. Robbins juga mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Steers & Porter (2010) juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan yang akan memuaskan atau memenuhi kebutuh tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2006) menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor internal :

1. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak sulit untuk bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah memiliki wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah pendidikannya. Demikian juga jika sebaliknya jika pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak

diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kerja perusahaan.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan.

3. Supervisi yang baik

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan - tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk meningkatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat menghasilkan hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai keinginan organisasi.

4. Ada jaminan karier (penghargaan atas prestasi)

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.

Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

Myers (dalam Hasanah, 2013) menambahkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

a. Kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*)

Jika karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja, hal itu berarti karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

b. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya, hal ini biasanya disebabkan keinginan untuk bertahan dengan pekerjaannya sehingga mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*)

Adanya kekuatan untuk melawan rasa frustrasi, menjadikan karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga tidak memiliki sikap yang pesimisti apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok (*team spirit*)

Semangat kelompok yang tercipta dalam lingkungan kerja, mendorong karyawan lebih berfikir sebagai “kami” dari pada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Keadaan ini juga yang membuat timbul dan meningkatnya motivasi kerja.

Menurut Maslow (Munandar, 2001) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan ini timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.
- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk ‘rasa asing’ sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu ke kota baru.
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman atau kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.
- d. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dihargai pandangannya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah memiliki dua faktor yaitu faktor Internal dan Eksternal adanya, kepuasan kerja, kelelahan dan kebosanan, kebutuhan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, kebutuhan harga diri, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Nasution, 2014) menyatakan bahwa ada tidaknya motivasi kerja pada pekerja dapat diketahui dari beberapa aspek yang meliputi :

a. Keuletan.

Keuletan merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.

b. Tingkat absensi.

Tingkat absensi meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu kerja. Motivasi kerja yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibandingkan ketidakhadirannya.

c. Kemajuan.

Kemajuan meliputi kesepakatan berkembang. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.

d. Pencapaian prestasi.

Pencapaian prestasi merupakan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Myers (dalam Hasanah, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu :

a. Aspek objektif

Yaitu aspek yang berada di luar diri individu yang berwujud incentive, reward (hadiah), dan goal (tujuan).

b. Aspek subjektif

Yaitu aspek yang berada didalam diri individu yang berwujud need atau kebutuhan, seperti: kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan prestasi, aktualisasi diri.

Dimensi dan indikator dari teori motivasi kerja menurut McClland (Veirtzal Rivai, 2011), yaitu :

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang meliputi indikaotor berusaha sesuatu dengan cara – cara dan kreatif, mencari feedback tentang perbuatannya, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) yang meliputi menyukai persahabatan, mencari persetujuan kesepakatan dari orang lain, lebih suka

bekerjasama daripada berkompetisi dan selalu berusaha menghindari konflik.

- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need for power*) yang meliputi menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada dan senang dengan tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari keuletan, tingkat absensi, kemajuan, pencapaian prestasi, selain itu terdapat juga aspek objektif selain itu terdapat juga aspek objektif dan subjektif sehingga lebih melengkapi aspek-aspek yang sudah ada.

4. Teori Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi Prestasi McClelland

David C. McClelland oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland, yaitu kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Berikut ada ke tiga kebutuhan manusia, yaitu (Munandar, 2001) :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, adanya orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi dari pada

imbangan terhadap keberhasilannya. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi, ialah orang-orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Mereka lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi. Mereka akan berusaha menghindari konflik.
- 3) Kebutuhan untuk berkuasa, adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Orang dengan berkebutuhan untuk berkuasa yang besar menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan, dan mereka berupaya mempengaruhi orang lain.

b. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki, teori ERG dari Clayton Alferer (Mangkunegara, 2013) juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alferer berpendapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhan sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan diawahnya. Menurut ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan keberadaan *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi makanan, minuman, pakaian, bernafas, ngaji, keamanan kondisi kerja.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi *Relatednessneeds*. Kebutuhan ini menekankan akan kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan akan pertumbuhan *Growthneeds*. Kebutuhan ini untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Dari kedua teori yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua teori tersebut saling berhubungan dan saling mengembangkan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Setiap perusahaan pasti terdapat kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Hal ini mempengaruhi kondisi sumber daya manusia yang bekerja didalamnya apakah mereka puas atau tidak. Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap (*attitudes*) positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya (Greenberg & Baron, 2000; Ivancevich & Matteson, 2002).

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani dan juga tentang penghargaan yang diterima pekerja dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan

pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

- b. Pengawas (supervisi). Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- c. Rekan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. Kesempatan promosi. Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
- e. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

4. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene*

factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Waluyo, 2009) motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dimana dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi ini merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu

yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Sayuti (2006) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor faktor, salah satunya kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

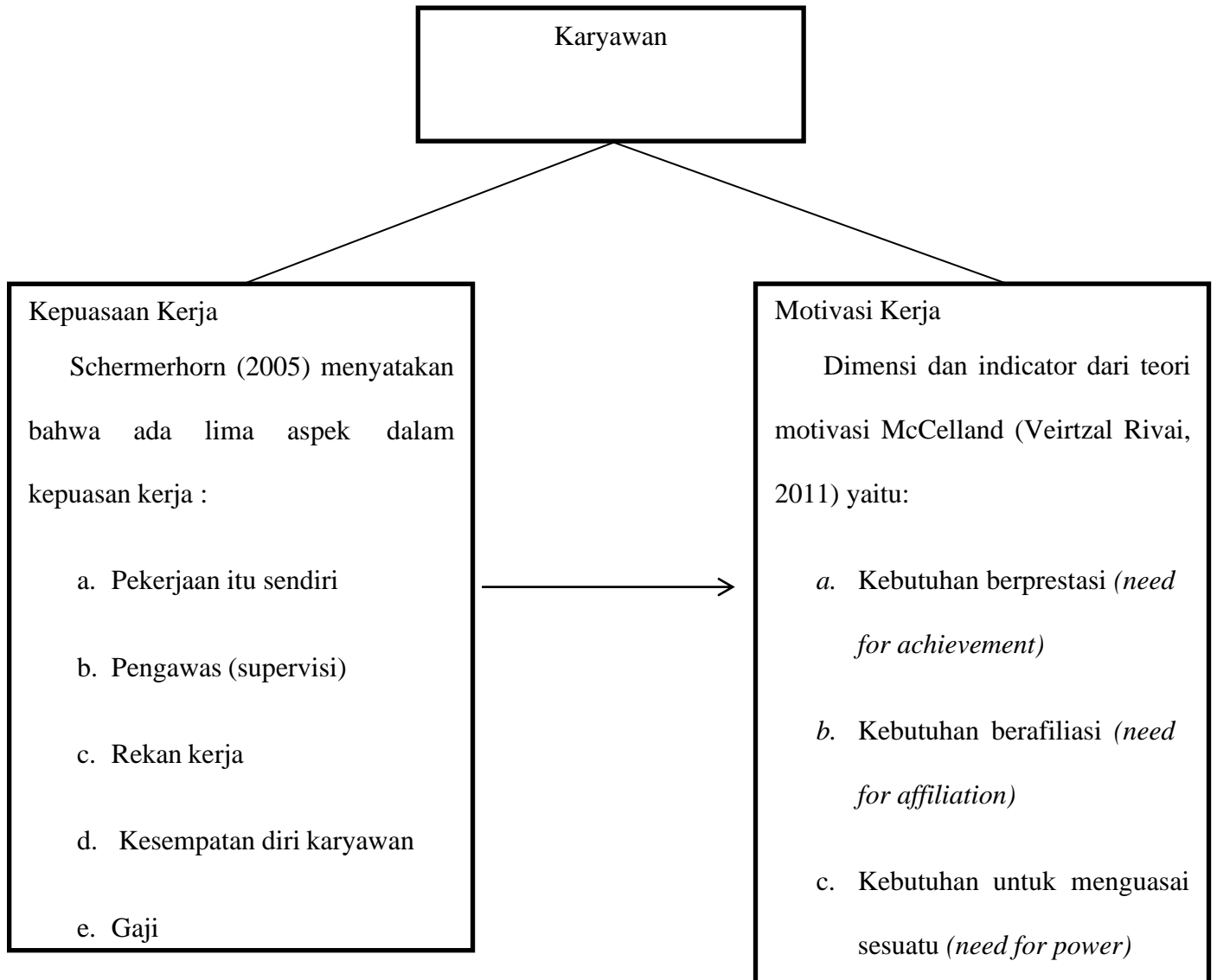
Cukup penting untuk memahami hubungan dan membedakan konsep kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, karena seringkali istilah tersebut dicampuradukkan. Cattell (2000) menyatakan bahwa konsep motivasi berkaitan erat dengan konsep pencapaian atau pemuasan tujuan (*sintality*), yaitu apabila individu memiliki motivasi atau mendapat dorongan (*drive*), maka ia sebenarnya berada dalam kondisi yang tidak seimbang (*a state of diequilibrium*). Namun, sebaliknya jika dorongan tersebut diperoleh dari unsur kepuasan, maka individu tersebut akan berada pada posisi yang benar-benar seimbang (*a state of equilibrium*).

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Dwi Nugroho (2012) menemukan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan sebaliknya. Elina Ulfa (2015) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja dengan motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan. hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. Kemudian menurut Maryam Nurul Aini (2014) dipelutiannya menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan terbagi menjadi 2 bagian yaitu : motivasi intristik dan ekstrinsik, terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi (intristik) dan (ekstristik) motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jawa Timur.

Bedasarkan asumsi diatas peneliti memiliki asumsi bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan . hal ditunjukan dengan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dan ini berpengaruh pada motivasi kerja karyawan di Samsat Putri Hijau Medan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah : Adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Samsat Putri Hijau Medan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengabilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas alat ukur serta metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel terikat : Motivasi Kerja
2. Variabel bebas : Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan yang akan memuaskan atau memenuhi kebutuh tersebut. Motivasi kerja di ukur melalui skala yang peneliti ambil melalui dimensi dan indikator dari teori motivasi kerja menurut McClland (dalam Hasibuan 2012), yaitu : kebutuhan berprestasi (*need*

for achievement), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need for power*).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani dan juga tentang penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja diukur melalui skala yang peneliti ambil melalui aspek dari Schermerhorn (2005) yaitu : pekerjaan itu sendiri, pengawas (supervisi), rekan kerja, kesempatan promosi, gaji.

C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan dikenai generalisasi (Winarsunu, 2002), sedangkan menurut Zuriyah (2003) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan atau dapat juga didefinisikan suatu himpunan yang terdiri dari : orang, hewan, tumbuhan dan benda – benda yang mempunyai sifat kesamaan.

Populasi mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya berbicara, disiplin pribadi, hobi, cara bergaul, kepemimpinannya dan lain-lain (Sugiono, 2008). Populasi dari

penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di Samsat Putri Hijau Medan berjumlah 59 karyawan.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Artinya sampel yang digunakan adalah total populasi. Metode ini diperbolehkan karena jumlah populasi yang terbatas atau sedikit, sehingga dari jumlah tersebut dijadikan sampel dalam penelitian. Penggunaan total populasi diharapkan akan lebih mewakili fakta yang ada menurut Notoatmodjo (2002)

Adapun jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 59. Menurut (Hadi, 2004), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus representative (terwakili).

D. Metode Pengambilan Data

1. Instrumental Pengambilan Sampel

Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif yaitu : dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpulan data yang baik. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000), yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Hal-hal yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti

2. Model Skala

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode tes dan skala, Tes merupakan suatu metode penelitian psikologis untuk memperoleh informasi dalam berbagai aspek perilaku seseorang dengan menggunakan pengukuran yang menghasilkan suatu deskripsi kuantitatif tentang aspek yang diteliti. Sedangkan skala adalah suatu metode pengambilan data dimana data – data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh melalui pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang diajukan responden mengenai suatu hal yang disajikan dalam bentuk suatu daftar pertanyaan (Koentjaraningrat, 1985).

Skala frekuensi kepuasan kerja dan motivasi kerja disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan pernyataan-pernyataan negative (*unfavourable*). Dalam angket ini ada 4 jawaban, yaitu **SS** (sangat sesuai), **S** (sesuai), **TS** (tidak sesuai) **STS** (sangat tidak sesuai). Langkah selanjutnya setelah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan system penyekoran sebagai berikut.

Untuk pernyataan yang positif (*favourable*) diberikan nilai 4 untuk jawaban SS (sangat sesuai), nilai 3 untuk jawaban S (sesuai), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak sesuai), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak sesuai).Sebaliknya, untuk pernyataan negative (*unfavourable*), diberikan nilai 1 untuk jawaban SS (sangat sesuai), nilai 2 untuk jawaban S (sesuai), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak sesuai), dan nilai 4 untuk jawaban STS (sangat tidak sesuai).

E. Validitas Alat Ukur dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas alat ukur

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas setidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2000). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgement (Azwar, 2000). Professional judgement didalam sebuah penelitian ini adalah dosen pembimbing penelitian ini.

Suatu hal yang harus disadari, bahwa dalam penelitian estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien realibilitasis. Dikatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisien suatu lembaga pelatihan (Azwar, 2000).

Cara yang dipergunakan untuk mengukur validitas skala dalam penelitian ini adalah menggunakan criteria perbandingan yang berasal dari dalam hal alat ukur itu sendiri. Caranya adalah mengkolerasikan nilai-nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar,2000) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total subjek dari seluruh butir)
$\sum xy$	= jumlah dari hasil perkalian antara x dengan setiap y
$\sum x$	= jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.
$\sum y$	= jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
$\sum y^2$	= jumlah kuadrat skor y
$\sum x^2$	= jumlah kuadrat skor x
N	= jumlah subjek yang diteliti

Menurut Hadi (1991) nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment) sebenarnya masih perlu dikoreksi untuk menghindari perhitungan yang over estimate (kelebihan bobot) yang disebabkan karena terikutnya skor butir ke dalam skor total dan hal ini menyebabkan koefisien menjadi lebih besar. Teknik yang digunakan untuk mengoreksi kelebihan bobot ini adalah dengan teknik korelasi Part Whole dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y^2) + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}}$$

Keterangan :

r_{bt}	= Koefisien r setelah dikorelasi
r_{xy}	= Koefisien r sebelum dikorelasi
SD_y	= Standar Deviasi skor butir
SD_x	= Standar Deviasi skor total
2	= Bilangan konstanta
3	

2. Realibilitas alat ukur

Reliabilitas alat ukur menunjukkan derajat keajegan atau konsistensi alat ukur, bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi alat kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukur (Azwar, 2000)

Menurut Arikunto (2006), instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengerahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabelitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan teknik koefisien alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahaqn 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 = varians skor skala

F. Analisis Data

Penelitian ini ingin melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, maka dilakukan uji asumsi

yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian data penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dari hasil pengolahan dan analisis skor yang telah peneliti lakukan, diperoleh hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan perilaku Motivasi Kerja, dimana $R_{xy} = 0.896$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima karena terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.
2. Kepuasan Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap perilaku Motivasi Kerja sebesar 80.3% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilihat dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang diterima tergolong sangat tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 95 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 137.63 dan Kepuasan Kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 65 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 98.05

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran - saran yang dapat berguna mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan Samsat Putri Hijau Medan, diantaranya :

1. Bagi karyawan

Sesuai dengan penelitian, saran yang diberikan kepada karyawan Samsat Putri Hijau Medan ialah diharapkan untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan komitmen kerja dengan upaya lebih mematuhi peraturan perusahaan, misalnya masuk tepat waktu dan tidak melalaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya sehingga akan meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja.

2. Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini dapat memberi masukan bagi perusahaan terutama pimpinan untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan dan agar lebih mengawasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan benar, perusahaan selalu memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan, memberikan jaminan karir untuk masa depan baik berupa promosi jabatan atau kenaikan pangkat, dan memberikan penghargaan ataupun reward.

3. Bagi peneliti lain

Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dari penelitian saya ini dapat memberi gambaran yang lebih baik lagi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan selain dari aspek – aspek motivasi kerja menurut McClland dan aspek – aspek kepuasan kerja menurut Schermerhorn.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Mulyono. 2003. Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Alderfer, Clayton P., (2004), An Empirical Test of a New Theory of Human Needs Organizational Behavior and Human Performance, volume 4, issue 2, pp. 142–175, May 1969.
- A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI
- Dermawan, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 6 (2): 173-184.
- Friedman, Howard S. & Schustack, Miriam W. (2006). Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hadi, S. (2000) Metode Penelitian. Yogyakarta : Andi Pustaka Offset
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc
- McCormick, J. E. dan Tiffin, J. (1974). Industrial Psychology, 6th edition. Prentice-Hall of India Private Limited, New-Delhi.
- McClelland, David. (2008). Teori Motivasi McClelland & Teori Dua Faktor Herzberg. [Online].
- Myers, D.G. (2012). Psikologi Sosial (edisi kesepuluh buku 1). Jakarta: Salemba Humanika.
- Notoatmodjo S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Oktafiah, Risa. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schermerhorn, 2005, *Management 8th ed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Schermerhorn, J.R.,Jr. 1999. *Manajemen. Buku Pertama. Terjemahan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta : Jakarta
- Siagian, P. 1987. *Penelitian Operasional : Teori dan Praktek*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono.P.D. 2009. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Robbin, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi Sembilan, Jilid 2*. Jakarta : PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Wexley, K.N. dan Yukl, G. 1977. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Richard D. Irwin: Home Wood, Illinois
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Wood, I. 2009. *Layanan Pelanggan*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.

LAMPIRAN I
SKALA KEPUASAN KERJA

Skala Kepuasan Kerja

No	Keterangan	SS	S	TS	STS
1	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan ini				
2	Semua karyawan mendapatkan tujuan sesuai dengan peraturan yang berlaku				
3	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan dengan seharusnya				
4	Pimpinan akan memberikan pujian ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik				
5	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai perusahaan				
6	Saya merasa usaha saya diberi penghargaan dengan cara yang tidak seharusnya				
7	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
8	Terkadang saya merasa pekerjaan ini tidak berarti				
9	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
10	Saya menyukai atasan saya dalam melakukan pekerjaannya				
11	Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya				
12	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya				
13	Sistem komunikasi di perusahaan ini tampak baik				
14	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat oleh birokrasi				
15	Banyak peraturan dan prosedur yang membuat pekerjaan mudah menjadi sulit				
16	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi dengan organisasi pada perusahaan ini				
17	Tujuan perusahaan tidak jelas bagi saya				
18	Saya digaji dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
19	Saya merasa puas dengan peluang untuk memperoleh kenaikan gaji				
20	Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah				

21	Saya merasa tidak dihargai pihak perusahaan ketika saya berfikir tentang gaji yang dibayarkan kepada saya				
22	Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk di promosikan secara adil di perusahaan				
23	Saya puas dengan kesempatan saya untuk di promosikan				
24	Sedikit kesempatan bagi saya untuk di promosikan pada pekerjaan ini				
25	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini				
26	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saat ini				
27	Saya harus bekerja lebih keras di perusahaan saya karena rekan kerja saya kurang kompeten				
28	Ada terlalu banyak pertengkaran, persaingan, dan perselisihan saat ditempat kerja				

LAMPIRAN II
SKALA KEPUASAN KERJA

Skala Motivasi Kerja

NO	Keterangan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang dalam menciptakan ide-ide kreatif dalam bekerja diperusahaan ini				
2	Saya selalu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat				
3	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan dalam bekerja di perusahaan ini				
4	Saya merasa berpikir kreatif tidak dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini				
5	Saya akan menunjukkan kualitas pelayanan yang baik ketika diawasi oleh layanan saya				
6	Saya merasa cukup baik dan tidak perlu merasa lebih maju di perusahaan ini.				
7	Pujian atas kinerja saya yang bagus dan memuaskan membuat saya akan semangat bekerja				
8	Saya berusaha menuntut hak atas kinerja yang baik yang telah saya lakukan				
9	Saya tidak terlalu mengharapkan reward pegghargaan				
10	Pujian dari atasan menurut saya tidak begitu penting				
11	Saya merasa harus bertanggung jawab sepenuhnya atas jobdesk yang diberikan dengan sebaik – baiknya				
12	Saya mampu memenuhi target atau standart perusahaan				
13	Saya berani mengakui kesalahan yang saya perbuat				
14	Saya merasa tidak perlu bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan				
15	Saya tidak akan memakasakan diri untuk memenuhi standart dan target perusahaan				
16	Saya merasa malu mengakui kesalahan yang saya perbuat				
17	Saya tidak menyukai adanya perselisihan dalam bekerja				
18	Saya memilih diam dan mengalah jika terjadi perselisihan				
19	Saya memilih mengalah saat perbincangan sudah memulai memanas dengan teman kerja				

20	Menurut saya konflik adalah hal biasa dalam hal pekerjaan				
21	Saya tidak akan tinggal diam dengan teman kerja yang menjengkelkan				
22	Saya akan melanjutkan perdebatan dengan teman kerja untuk memperoleh kemenangan				
23	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan				
24	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja				
25	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat				
26	Saya merasa sulit mempercayai rekan kerja saya				
27	Saya merasa capek jika harus membantu pekerjaan teman yang belum selesai				
28	Komunikasi dengan atasan saya kurang baik				
29	Saya senang memimpin sebuah diskusi dengan teman kerja				
30	Saya mampu mengarahkan teman – teman saya dalam suatu misi tugas				
31	Saya merasa mampu mengemban tanggung jawab dalam membina team kerja				
32	Atasan saya memotivasi saya untuk dapat memimpin teman – teman dalam meningkatkan kinerja				
33	Saya berusaha menjadi pemimpin sebuah team atau organisasi diperusahaan ini dengan menunjukan sebuah performance atau kinerja yang baik				
34	Saya tidak begitu menyukai mengemban tugas sebagai pemimpin dalam bekerja diperusahaan ini				
35	Saya tidak perlu memberikan kritik dan saran atas kinerja teman saya, karena itu bukan menjadi urusan saya				
36	Saya merasa belum bisa mengemban tanggung jawab yang berat dalam memimpin suatu team				
37	Saya merasa tidak mungkin menjadi kepala bagian di perusahaan ini				
38	Saya lebih menyukai diarahkan untuk melakukan tugas tertentu daripada harus				

	memilih sendiri tugas apa yang harus dikerjakan				
39	Saya tidak begitu menyukai bertindak sebagai pemimpin				

LAMPIRAN III

**DATA MENTAH VARIABEL SKALA
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA**

Kepuasan Kerja

No	Kepuasan																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	1	4	3	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2
3	2	3	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3
6	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
8	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4
9	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
11	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1
12	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4
14	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
15	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
17	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
20	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
21	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2

22	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
28	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4
31	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
34	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
36	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4
38	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2
40	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4
41	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
42	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
43	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
46	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4

47	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
49	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2
50	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2
51	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
54	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3
55	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
57	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
58	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
59	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4

Motivasi Kerja

Responden	Motivasi Kerja																											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1
3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	2	4	1	2	4	4	2	2	3	
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
6	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
8	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
11	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	4	4	1	2	2	
12	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	2	

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
23	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4
28	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	1	4	4	4
32	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4
35	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
37	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
39	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
40	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
42	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
43	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4

47	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
48	2	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	
51	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
54	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
57	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2

LAMPIRAN IV
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
KEPUASAN KERJA

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.37	.613	59
VAR00002	3.24	.536	59
VAR00003	3.49	.817	59
VAR00004	3.54	.816	59

VAR00005	3.46	.625	59
VAR00006	3.34	.779	59
VAR00007	3.22	.589	59
VAR00008	3.61	.670	59
VAR00009	3.59	.646	59
VAR00010	3.63	.613	59
VAR00011	3.58	.675	59
VAR00012	3.64	.580	59
VAR00013	3.58	.724	59
VAR00014	3.37	.849	59
VAR00015	3.44	.772	59
VAR00016	3.56	.726	59
VAR00017	3.47	.817	59
VAR00018	3.51	.751	59
VAR00019	3.54	.795	59
VAR00020	3.49	.878	59
VAR00021	3.47	.858	59
VAR00022	3.61	.670	59
VAR00023	3.44	.772	59
VAR00024	3.46	.773	59
VAR00025	3.59	.768	59
VAR00026	3.58	.724	59
VAR00027	3.61	.743	59

VAR00028	3.61	.766	59
----------	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.68	167.084	.442	.948
VAR00002	94.81	168.361	.418	.948
VAR00003	94.56	159.768	.679	.945
VAR00004	94.51	157.668	.787	.944
VAR00005	94.59	170.211	.237	.949
VAR00006	94.71	169.588	.210	.950
VAR00007	94.83	166.523	.499	.947
VAR00008	94.44	161.320	.746	.945
VAR00009	94.46	161.425	.768	.945
VAR00010	94.42	163.076	.703	.945
VAR00011	94.47	162.461	.671	.945
VAR00012	94.41	164.901	.619	.946
VAR00013	94.47	163.598	.558	.947
VAR00014	94.68	160.050	.637	.946
VAR00015	94.61	160.104	.705	.945
VAR00016	94.49	161.185	.692	.945
VAR00017	94.58	158.524	.742	.944

VAR00018	94.54	160.356	.712	.945
VAR00019	94.51	158.875	.746	.944
VAR00020	94.56	159.182	.655	.946
VAR00021	94.58	162.110	.532	.947
VAR00022	94.44	165.320	.505	.947
VAR00023	94.61	160.104	.705	.945
VAR00024	94.59	159.659	.727	.945
VAR00025	94.46	162.459	.583	.946
VAR00026	94.47	162.150	.639	.946
VAR00027	94.44	164.665	.485	.947
VAR00028	94.44	160.320	.699	.945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.05	174.463	13.208	28

LAMPIRAN V

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

MOTIVASI KERJA

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	39

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.41	.722	59
VAR00002	3.29	.767	59
VAR00003	3.47	.728	59
VAR00004	3.49	.796	59

VAR00005	3.41	.790	59
VAR00006	3.27	.762	59
VAR00007	3.39	.788	59
VAR00008	3.39	.831	59
VAR00009	3.59	.646	59
VAR00010	3.63	.613	59
VAR00011	3.63	.717	59
VAR00012	3.68	.571	59
VAR00013	3.58	.724	59
VAR00014	3.56	.650	59
VAR00015	3.51	.704	59
VAR00016	3.49	.817	59
VAR00017	3.54	.816	59
VAR00018	3.59	.722	59
VAR00019	3.51	.751	59
VAR00020	3.46	.816	59
VAR00021	3.51	.751	59
VAR00022	3.54	.678	59
VAR00023	3.58	.649	59
VAR00024	3.53	.751	59
VAR00025	3.59	.722	59
VAR00026	3.56	.749	59
VAR00027	3.64	.689	59

VAR00028	3.49	.679	59
VAR00029	3.56	.676	59
VAR00030	3.54	.678	59
VAR00031	3.59	.646	59
VAR00032	3.63	.613	59
VAR00033	3.63	.717	59
VAR00034	3.68	.571	59
VAR00035	3.58	.724	59
VAR00036	3.56	.650	59
VAR00037	3.51	.704	59
VAR00038	3.49	.817	59
VAR00039	3.54	.816	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	134.22	329.209	.354	.965
VAR00002	134.34	329.228	.330	.966
VAR00003	134.15	327.821	.404	.965
VAR00004	134.14	326.499	.412	.965
VAR00005	134.22	325.692	.444	.965
VAR00006	134.36	327.164	.408	.965

VAR00007	134.24	324.667	.483	.965
VAR00008	134.24	324.150	.473	.965
VAR00009	134.03	322.102	.710	.964
VAR00010	134.00	323.310	.694	.964
VAR00011	134.00	318.172	.794	.963
VAR00012	133.95	323.739	.727	.964
VAR00013	134.05	317.566	.810	.963
VAR00014	134.07	320.685	.768	.963
VAR00015	134.12	319.520	.754	.963
VAR00016	134.14	314.533	.821	.963
VAR00017	134.08	312.803	.884	.963
VAR00018	134.03	329.585	.339	.965
VAR00019	134.12	325.796	.466	.965
VAR00020	134.17	324.350	.475	.965
VAR00021	134.12	321.072	.645	.964
VAR00022	134.08	330.424	.329	.965
VAR00023	134.05	331.187	.313	.965
VAR00024	134.10	330.265	.299	.966
VAR00025	134.03	316.964	.837	.963
VAR00026	134.07	315.513	.861	.963
VAR00027	133.98	318.603	.810	.963
VAR00028	134.14	319.671	.777	.963
VAR00029	134.07	319.616	.782	.963

VAR00030	134.08	320.838	.729	.963
VAR00031	134.03	322.102	.710	.964
VAR00032	134.00	323.310	.694	.964
VAR00033	134.00	318.172	.794	.963
VAR00034	133.95	323.739	.727	.964
VAR00035	134.05	317.566	.810	.963
VAR00036	134.07	320.685	.768	.963
VAR00037	134.12	319.520	.754	.963
VAR00038	134.14	314.533	.821	.963
VAR00039	134.08	312.803	.884	.963

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
137.63	338.996	18.412	39

LAMPIRAN V

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
	N	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98.05	137.63
	Std. Deviation	13.208	18.412
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.207	.266
	Positive	.183	.159
	Negative	-.207	-.266
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.587	2.044
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.084	.062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN VI

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	59	100.0%	0	.0%	59	100.0%

Report

Motivasi Kerja

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
50	72.00	1	
58	98.00	1	
65	98.00	1	
70	98.00	1	
71	93.00	1	
76	115.00	1	
81	90.00	1	
82	124.00	1	
91	140.00	2	2.828
92	129.00	1	

93	144.00	1	
94	115.50	2	12.021
95	139.67	3	12.741
96	145.00	1	
97	142.00	1	
99	139.67	3	3.786
100	146.33	3	7.234
101	146.00	1	
102	144.00	2	5.657
103	144.20	5	6.760
104	145.00	2	1.414
105	144.00	3	7.211
106	146.83	6	2.563
107	145.60	5	8.019
108	150.50	4	4.041
109	149.50	4	4.359
110	149.00	2	4.243
Total	137.63	59	18.412

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	18316.463	26
		Linearity	15792.103	1
		Deviation from Linearity	2524.360	25
	Within Groups		1345.333	32
	Total		19661.797	58

ANOVA Table

			Mean Square	F
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	704.479	16.757
		Linearity	15792.103	375.630
		Deviation from Linearity	100.974	2.402
	Within Groups		42.042	

ANOVA Table

			Sig.
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.010

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	.896	.803	.965	.932

LAMPIRAN VII

**ANALISIS KORELASI PRODUCT
MOMENT**

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

LAMPIRAN VIII

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 073 /FPSI/01.10/I/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 21 Januari 2021

Yth. Kepala Samsat Putri Hijau Medan
c.q. Kasubbag Tata Usaha
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Femmy Khansa Nadhifah
NPM : 168600296
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Samsat Putri Hijau Medan, Jl. Putri Hijau No. 14 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Samsat Putri Hijau Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
UPT PPD MEDAN UTARA
Jalan Putri Hijau No.14 Telp. 4159471
MEDAN - (20111)

Medan, 30 Januari 2021

Nomor : 973/006/UPT/PPD/MU/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Bapak / Ibu Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi

Di
Medan


Sehubungan dengan Surat dari Universitas Medan Area atas Permohonan Selesai Penelitian, maka dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa Atas Nama berikut ini :

Nama : Femmy Khansa Nadhifah
NPM : 168600296
Jurusan : Psikologi
Judul : “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Samsat Putri Hijau Medan “

Sehubungan dengan hal tersebut Kami menyetujui bahwa Mahasiswa tersebut telah selesai Penelitian pada tanggal 30 Januari 2021, pada kantor Badan Pengelolah Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara yang diperlukan Mahasiswa sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan.

Demikian disampaikan, dan diucapkan terima kasih.

A.n KEPALA UPT PPD BPPRD-SU
MEDAN UTARA
KASUBBAG TATA USAHA


DESSY ANTHONI, SP, MM
PEMBINA
NIP. 19711215 200003 1 005