PENGARUH MINAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI LINGKUNGAN PUSKESMAS KOTA TEBING TINGGI

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjana psikologi

diajukan oleh:

AHMAD RIZA FAHLEPI

18.860.0047

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MINAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI LINGKUNGAN PUSKESMAS KOTA TEBING-TINGGI

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Ahmad Riza Fahlepi
18.860.0047
Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujui
pada tanggal 25 Januari 2023
Susunan Dewan Penguji

Ketua	Sekertaris
(Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd)	(Arief Fachrian S.Psi, M.Psi)
Pembimbing	Penguji Tamu
(Hasanuddin, Ph.D)	(Dr.Salamiah Sari Dewi,S Psi,M. Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyartan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 26 Januari 2023

Kepala Bagian

(Arief Fachrian S.Psi, M.Psi)

Mengetahu
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Riza Fahlepi

NIM : 188600047

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsurunsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Januari 2023

METERAI TEMPEL

Ahmad Riza Fahlepi

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ahmad Riza Fahlepi
NPM	: 188600047
Program Studi Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif (Non- Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pegaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan di Lingkungan Puskesmas Tebing Tinggi**. Dengan hak bebas royalti non-ekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan,

Yang Menyatakan

(Ahmad Riza Fahlepi)

iii

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

MOTTO

."dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur".

(QS Yusuf : 87)

Pantang dalam menyerah, Tidak ada kata gagal untuk orang yang enggan berhenti.

(Penulis)

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

PERSEMBAHAN

Alhamdulilah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Allah yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua :

Ayah : Supiyanto

Ibu : Swandayani

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah ibunda berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk orang yang paling berharga dalam hidup yaitu adalah orang tua saya. Kehidupan ini menjadi begitu mudah ketika saya memiliki orang tua yang lebih memahami diri saya mlebihi saya sendiri, terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "**Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi**". yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. EnG, M.ScH selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Pembimbing saya terima kasih atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

3. Bapak Arif fchrian, S. Psi, M. Psi, Selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi
4. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen pembanding atau Dosen penguji
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Seketaris
6. Seluruh Dosen Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tidak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi
7. Terimakasi kepada Dinas Kesehatan Kota Tebing Tinggi, Puskesmas berohol dan Puskesmas Tanjung Marulak Kota Tebing Tinggi yang telah bersedia dan memberi izin kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Bapak Supiyanto dan Mamak Swandayani yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan yang tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini dan menyelesaikan nya dengan tepat waktu.
9. Kepada seluruh keluarga besar Gendon Supandi dan Keluarga SK Subroto yang selalu memberikan dorongan, semangat serta mendoakan penulis agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
10. Kepada sahabat Bara x Bere saya Muje, Fakhri, Fadhil, Merry, Dea, Pija, Anggik, Rani, Ayak, Mona, Mei, Erisya, dan kak fitri Terima Kasih atas

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada khususan untuk teman teristimewa saya Aliza Azzahra yang selalu ada untuk memberikan semangat dan membantu setiap saat ketika ada kesulitan dalam skripsi memberikan dorongan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi saya hingga selesai
12. Kepada seluruh teman sekelas penulis selama berada di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
13. Semua pihak yang telah memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Medan,

(Ahmad Riza Fahlepi)

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi

AHMAD RIZA FAHLEPI

18.860.0047

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara minat kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan puskesmas Kota Tebing Tinggi. Minat kerja adalah sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan dan bebas memilih apa yang mereka inginkan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan ataupun instansi dimana penilaian karyawan yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap pekerjaannya. Kemudian, adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah hubungan positif antara minat kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan *simple random sampling*, dengan sampel berjumlah 69 responden. Metode pengambilan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan skala minat kerja dan skala kepuasan kerja. Metode analisi data korelasi Product Moment. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh data Product moment. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh koefisien = 0,531. Perhitungan nilai rara-rata hipotek dan empirik minat kerja adalah 52,5 dan 46,81, maka tergolong sedang dan kepuasan kerja adalah 57,5 dan 51,70 maka tergolong sedang. Selanjutnya, adapun kontribusi yang diberikan oleh Minat Kerja dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja ialah besar yakni sebesar 64,2%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa lebih dari 50% Kepuasan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Berohol dan Puskesmas Tanjung Marulak.

Kata Kunci : Minat kerja, Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

The Effect of Work Interest on Job Satisfaction in Health Workers at the Tebing Tinggi City Health Center

AHMAD RIZA FAHLEPI

18.860.0047

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work interest and job satisfaction in health workers at the Tebing Tinggi City Health Center. Job interest is a source of motivation that drives people to do what they want and are free to choose what they want. Job satisfaction is a general attitude of every employee who works in a company or institution where the evaluation of employees given by superiors influences the likes and dislikes of employees towards their work. Then, the hypothesis proposed in this study is a positive relationship between work interest and job satisfaction in Tebing Tinggi Health Center health workers. This study uses a quantitative approach. The sampling technique uses simple random sampling, with a sample of 69 respondents. The retrieval method uses a Likert scale. This study uses a scale of work interest and job satisfaction scale. Product Moment correlation data analysis method. Based on the data analysis performed, the coefficient = 0.531 was obtained. Calculation of the average value of the mortgage and empirical interest in work is 52.5 and 46.81, it is classified as moderate and job satisfaction is 57.5 and 51.70, it is classified as moderate. Furthermore, the contribution made by Job Interest in influencing Job Satisfaction is large, namely 64.2%. This shows that more than 50% satisfaction is felt by health workers at the Berohol Health Center and Tanjung Marulak Health Center.

Key Word : Work Interest, Job satisfaction, Health workers

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....**Error! Bookmark not defined.**

SKRIPSI.....**Error! Bookmark not defined.**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI i

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... ii

MOTTO iv

PERSEMBAHAN.....v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK..... ix

DAFTAR ISI..... xi

BAB I.....1

PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang.....1

B. Identifikasi masalah 8

C. Batasan Masalah 9

D. Rumusan Masalah.....9

E. Tujuan Penelitian. 10

F. Manfaat Penelitian. 10

1. Manfaat Teoritis.....10

2. Manfaat Praktis. 10

BAB II.....11

TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Kepuasan Kerja.....11

1. Pengertian Kepuasan Kerja.....11

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja 13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....16
B. Minat Kerja 21
1. Pengertian Minat Kerja 21
2. Aspek-aspek Minat Kerja.....22
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kerja.....24
C. Tenaga Kesehatan 26
D. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 28
E. Kerangka Konseptual.....30
F. Hipotesis 31
BAB III 32
METODE PENELITIAN.....32
A. Jenis Penelitian.....32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....32
C. Definisi Operasional 32
1. Kepuasan Kerja 33
2. Minat Kerja 33
D. Populasi dan Sampel 33
1. Populasi.....33
2. Sampel.....34
E. Teknik Pengumpulan Data.....34
F. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem 36
1. Validitas 36
G. Teknik Analisis Data.....38
1. Uji Asumsi Klasik.....38
BAB IV 40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40
A. Orientasi Kancah Penelitian.....40
B. Persiapan Penelitian 42
1. Persiapan Administrasi 42

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

2. Persiapan Alat Ukur 43
3. Hasil Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....43
C. Pelaksanaan Penelitian 47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....48
1. Hasil Uji Asumsi 48
E. Hasil Uji Hipotesis 50
F. Pembahasan.....54
BAB V 58
KESIMPULAN DAN SARAN.....58
A. Kesimpulan 58
B. Saran 59
DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN.....64

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas 44

Tabel 4.2 Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas..... 45

Tabel 4.3 Skala Minat Kerja Sebelum Uji Validitas..... 46

Tabel 4.4 Skala Minat Kerja Setelah Uji Validitas..... 47

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas 49

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas..... 50

Tabel 4.7 R Square..... 51

Tabel 4.8 ANOVA 51

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi..... 52

abel 4.10 Mean Hipotetik dan Empirik..... 54

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001). Jadi semangkin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan menunjukan sikap positif terhadap pekerjaan dan sebaliknya semangkin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan menunjukan sikap negatif pula terhadap pekerjaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja. Pegawai yang bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.Menurut (Baliartati, 2016) kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan atau emosi

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Spector (1997) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagai mana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauhmana seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya

Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Puskesmas merupakan salah satu organisasi yang memiliki berbagai macam sumber daya. Pusat kesehatan masyarakat atau yang disebut dengan puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Kegiatan di puskesmas lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes, 2014).

Sebagai institusi jasa kesehatan masyarakat umum Puskesmas tidak hanya untuk memenuhi pelayanan kesehatan masyarakat dengan baik, akan tetapi juga

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

harus mampu bersaing untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

Tenaga kesehatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas, karena pelayanan masyarakat memberikan pelayanan kepada pelanggan yaitu pasien dan keluarganya. Pelayanan masyarakat yang berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan dari puskesmas, oleh karena itu kepuasan kerja pada tenaga kesehatan perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan dengan jumlah terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan masyarakat serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien (Aditama,2002).

Kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan, kepuasan kerja sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja tenaga kesehatan yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap proses pelayanan kesehatan. Selain itu kepuasan kerja juga akan membantu adanya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada salah satu pegawai tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Berohol di kota Tebing Tinggi, saya melihat adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan tambahan diluar pekerjaan inti pegawai tersebut, seperti salah satu tenaga kesehatan yang berprofesi menjadi bidan harus merangkap pekerjaan sebagai administrasi pendaftaran untuk kegiatan lapangan lainnya yang menjadi salah satu kegiatan pokok posyandu di Puskesmas Berohol kota Tebing Tinggi.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Adapun hasil kutipan wawancara dari salah satu tenaga kesehatan yang berprofesi sebagai bidan adalah sebagai berikut:

> *"Karena seringnya juga tim vaskinator covid 19 turun kan apalgi tim vaksinator sudah ada 2 tim yang banyakan pulak sekitar 12 orang sekali turun sering dua tim, belum lagi yang kelapangan lainnya, kami pun yang jadinya bukan kerja dibagian itu seperti tempat pendaftaran pasien maupun poli umum yang lainnya, nah kan ada tuh tim medis vaksinator yang ada di pendaftaran ataupun poli umum yang lainnya, nah mereka kan tidak datang mau tidak mau menggantikan mereka yang dipendafataran padahal di hari yang sama bisa saja kami posyandu ataupun turun lapangan lainnya, jadi untuk mengatisipasinya kami mengisi kekosongan tersebut lalu apabila tim posyandu, ataupun kegiatan lapangan dari lainnya sudah turun jadi kami bisa bergantian turunnya yang penting tempat yang kosong jadi terisi".* (P/26/03/22)

Berdasarkan kutipan diatas, Kepuasan kerja terdapat pada aspek psikologi, fisik, dan finansialnya. Pada wawancara tersebut dapat dilihat dari segi aspeknya psikologisnya juga karena salah satu tenaga kesehatan di puskesmas mempunyai keinginan untuk mengerjakan pekerjaan yang ada di Puskesmas walaupun pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan mereka karna mereka mempunyai kemauan dan kesadaran untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak bagian itu mereka mengerjakannya menjadi mereka terpaksa mengerjakannya. Dari penelitian Greenberg dan Baron (Priansa, 2014) terlihat bahwa banyak faktor yang menentukan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, salah satu faktor yang dirasa cukup penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

adalah minat dan ketrampilan yang terdapat pada karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya.

Adapun terdapat wawancara dari salah satu tenaga kesehatan yang adalah sebagai berikut :

> *"Nah kan dimana-mana pasti ada pegawai yang rajin bekerja dan tidak rajin bekerja tuh, tapi uang yang didapat pegawai yang tidak rajin bekerja ini tetap sama rata mendapat uang jaspel atau uang dari JKN-KIS dari BPJS kesehatan tiap bulannya jadi karena ini saya bisa saja tega meninggalkan ruangan saya pada team dengan sesuka hati karena merasa tidak adil tetapi saya bukan seperti itu, saya tetap di team saya walaupun beban kerja saya bertambah". (P,05/05/22)*

Berdasarkan kutipan diatas pegawai puskesmas mempunyai masalah dalam kepuasan kerjanya. Menurut Jewel & Siegel (2008) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan kerjasama antara pemimpi dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan ataupun instansi dimana penilaian karyawan yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terdapat pada aspek psikologi, fisik, dan finansialnya. Pada wawancara terdebut dapat dilihat dari segi aspeknya finansialnya juga karena salah satu pegawai merasa tidak adil dengan pembayaran jasa pelayanan yang diberikan tiap bulannya terhadap pegawai dengan sama rata padahal pegawai rajin dan tidak rajin disama ratakan pembagiannya padahal pegawai tersebut menganggap dirinya rajin bekerja di dalam timnya.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Adapun terdapat wawancara dari salah satu tenaga kesehatan yang adalah sebagai berikut :

> *"Ada di tim kami yang bagiannya seperti vaksinator kebanyakan jadi maau kadang dalam 1 tim kami yang utuh dalam satu tim untuk pekerjaan pokok di puskesmas jadi berkurang yang biasanya 6-10 orang dalam 1 tim jadinya mau 3 atau 4 orang dalam satu tim, nah adanya gitu jadi kadang mau ada satunya dari 4 orang tim yang tinggal ini ada acara atau ada kegiatan penting utusan dari atasan untuk dinas diluar itu yang membuat terkadang ada kesulitan untuk mencari penganti di tim karen ketidakmauan teman karena bukan pekerjaannya jadi tidak paham dan lebih baik mundur gitu untuk mengantiin teman ini tadi jadi yasudah mau ngomong apalagi dan syukurnya kami dalam tim dapat menghandlenya dan bekerja dengan baik walaupun ada kendala sedikit".* (PB, 05/05/2022)

Berdasarkan kutipan diatas pegawai puskesmas mempunyai masalah dalam minat kerjanya. Minat adalah sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih (Hurlock, Istiwidayanti, Sijabat, & Soedjarwo, 1990). Aspek yang terdapat dalam minat adalah aspek kognitif dan afektif. Dapat dilihat dalam kutipan wawancara aspek yang dilihat adalah aspek afektif yang mana perasaan, kesadaran emosi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang.

Fenomena tersebut menunjukan bahwa tenaga kesehatan yang berada di lingkungan puskesmas tebing tinggi, bekerja dengan beban kerja yang bertambah dan tidak sesuai dengan minat dan keterampilan yang membuat kepuasan dalam pekerjaan menjadi tidak terpenuhi, akibatnya pelayanan dalam puskesmas tersebut menjadi kurang efesien dan berpengaruh pada kinerja pegawainya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

Kutipan tersebut dapat dilihat penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi (Telvisia dan Suyasa, 2010), bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, makakemungkinan individu akan menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun pendapat Fricko dan Behr (dalam Greenberg dan Baron, 1995, h.232) kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antar pekerjaan, minat pekerja dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dan pegawai yang memiliki kepuasaan dalam bekerja memuyai ciri-ciri kepuasan kerja seperti yang dialami oleh pegawai yang menunjukan sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Robin & Judge, 2013) dan tidak ada melakukan tindakan mogok kerja, mosi tidak percaya, dan berbagai jenis tindakan negatif lain yang merugikan mungkin timbul sehingga perlu antisipasi sebagai solusi organiasasi.

Alasan peneliti memilih judul ini karena sebelumnya terdapat adanya hubunngan antara minat kerja terhadap kepuasan kerja di dalam dunia pekerjaan. Dilihat dengan adanya peneliti seperti Sumiwi (2016) pada penelitiannya adanya terdapat hubungan positif antara minat kerja dengan kepuasan kerja kerja pada karyawan PT. Plambo Pemalang. Apabila karyawan memiliki minat terhadap pekerjaan yang positif, maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Namun, apabila karyawan memiliki minat terhadap pekerjaannya negatif, maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah yang terdapat nilai sebesar 69,8%.

Dapat dilihat juga adanya penelitian Elvani (2019) pada penelitiannya juga terdapat yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai variabel kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 30,3% hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R-Squared sebesar 0,303 yang artinya masih ada lagi sebesar 69,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Melalui latar belakang masalah, fenomena dan penelitian sebelumnya, peneliti tertarik dengan penelitian dengan judul Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi.

B. Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini bahwa tenaga kerja merasa tidak puas dalam pekerjaan yang sering terjadi akibat dari ketidak sesuaian minat dalam pekerjaan yang dapat merugikan pada individu maupun organisasi itu sendiri.penelitian ini dilakukan untuk memberi pemahaman yang lebih terkait minat kerja dan kepuasan kerja yang sangat penting untuk perkembangan dalam dunia kerja untuk masa yang akan datang.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Adapun menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (Wibowo, 2013, h.131) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaannya Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan sesuai dengan minat terhadap pekerjaan

Minat kerjaseseorang pegawai ialah kecenderungan umum pegawai untuk tertarik terhadap kegiatan organisasi orang-orang dalam melakukan kegiatan kerja suatu bidangpekerjaan. Kesesuaian minat dan pekerjaan hanya dapat terjadi jika individu yang memiliki kedekatan dengan tipe minat tertentu, cenderung untuk memilih dan berminat pada pekerjaan yang terkait dengan tipe minatnya (Holland, 1997) dalam (Telvisia dan Suyasa, 2008, h.84). Minat kerja seseorang dapat dilihat dari beban kerja yang ia miliki sebagai pegawai maupun pekerjaan pokok.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah agar lebih berfokus dan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian dengan lebih efektif. Ada pun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian tentang minat kerja dan kepuasan kerja terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu,“apakah ada pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di lingkungan puskesmas”.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

E. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pembuktian empiris terkait pengaruh minat kerja pada kepuasan kerja terhadap tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas.

F. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisai terkait dengan minat kerja dan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.

2. Manfaat Praktis.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan pada tenaga kesehatan dan juga dengan kepuasan kerja untuk melihat hal-hal yang sifatnya psikologis.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa pengertian kepuasan kerja diantaranya. Kepuasan kerja adalah cara seorang individu menikmati pekerjaannya. Menurut Jewel & Siegal (2008) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan kerjasama antara pemimpi dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan ataupun instansi dimana penilaian karyawan yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penilaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam aspek dalam organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Baliartati (2016) kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan atau emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya. Spector (1997) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagai mana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspekdari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauhmana seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.Menurut (Robbins dan Judge, 2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

didefenisikan ssebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan individu tersebut, sedeangkan sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasan rendah cenderung memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan individu tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja.

Menurut Locke dalam (Kaswan 2012) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Siagian (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional untuk berprestasi. Karena kepuasan nya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperoleh nya. Menurut Johnson (2004) kepuasan yang rendah atau ketidakpuasan kerja tampaknya merupakan reaksi psikologis terhadap pekerjaan yang merugikan dan banyak studi stres kerja memasukkannya sebagai variabel kriteria.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

dengan penilaian terhadap situasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami apa itu kepuasan kerja dan apa hubungannya dengan stres kerja.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan kerja menurut pendapat Jewell dan Siegall (dalam prestawan, 2010) dalam mengukur kepuasaan kerja yaitu aspek psikologis, sosial, fisik, danaspek finansial.

a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Ada juga aspek kepuasan kerja terdiri atas beberapa aspek. Menurut Spector (1997), (dalam Baliartati, 2016) ada beberapa aspek kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu :

a. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction* (Spector, Dwyer & Jex, 1988; Baliartati, 2014).

b. Kesempatan mendapatkan Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan (McKenna, 2000; Baliartati, 2016).

c. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi.

d. Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Menurut McKenna (2000; Baliartati, 2016), kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

e. Penghargaan

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

f. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat bekerja. Apabila suatu organisasi mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan rekan yang bersangkutan. pegawa dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan.

h. Sifat Pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

i. Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi adalah pergerakan alur informasi antar pegawai. Apabila komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar, karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

a. Sifat Pekerjaan (Work) Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati
b. Gaji (Pay) Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
c. Promosi (Promotion) Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
d. Supervisi (Supervision) Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung ;terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
e. Rekan Kerja (Co-workers) Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan dari aspek-aspek tersebut penelitian ini menggunakan aspek dari pendapat Jewell dan Siegall(dalam Prestawan, 2010) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuaan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Greenberg dan Baron (Badriyah, 2015) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu. Ada delapan faktor dari dalam diri individu yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (Priansa, 2014) yaitu :

a. Kepribadian

   Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan yang dirasakan individu. Kepribadian individu memengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya.

b. Nilai-nilai yang dimiliki individu

   Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.

c. Pengaruh sosial dan kebudayaan

   Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Kebudayaan di lingkungan individu juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan gaji yang tinggi. Sebaliknya, individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetensi dan prestasi.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

d. Minat

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

e. Usia dan pengalaman kerja

Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan serta pengalaman yang dimilikinya.

f. Jenis kelamin

kelamin ada hubungannya dengan kepuasan kerja, walaupun terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Selain itu wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

g. Inteligensi

Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

muda yang berpendidikan biasanya disebabkan mereka memiliki kemampuan lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Pekerja yang berpendidikan tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah.

h. Status dan Senioritas

Semakain tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

a. Situasi dan Kondisi

Pekerjaan Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Pekerjaan

Karyawan akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang sesuai dengan minatnya dan menarik, memberikan kesempatan belajar dan menuntut tanggung jawab yang besar. Karyawan juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier berlawanan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

c. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Herzberg (Priansa, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Pengakuan Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
b. Tanggung Jawab Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
c. Prestasi Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran.
d. Minat terhadap pekerjaan Pekerjaan yang diminati akan menjadi motivasi untuk dilaksanakannya dengan baik.
e. Kemungkinan untuk berkembang Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu karyawan untuk meraih kesuksesan.
f. Kemajuan Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ada dua, yaitu faktor dari individu dan organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah faktor individual yaitu minat karyawan terhadap pekerjaannya.

B. Minat Kerja

1. Pengertian Minat Kerja

Minat dapat menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mendorong seseorang untuk bekerja agar dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan bersedia memberikan pengorbanan yang besar demi kemajuan organisasi.Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Yusuf, 2012). Sedangkan menurut Hurlock (Hurlock, Istiwidayanti, Sijabat, & Soedjarwo, 1990) minat (interest) merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.

Minat lebih tetap (presistence) karena minat memuaskan kebutuhan yang penting dalam kehidupan seseorang.Sejalan dengan pendapat Chaplin menurut Strong (dalam Telvisia dan Suyasa, 2008) minat merupakan kumpulan kesukaan dan ketidaksukaan. Setiap orang memiliki ribuan aktivitas atau kebiasaan. Kesukaan dan ketidaksukaan berkaitan satu sama lain. Minat mengarah pada aktivitas yang disukai, menghindari aktivitas yang tidak disukai. Minat juga merupakan refleksi dari kepuasan individu.Dari beberapa pengertian di atas, minat adalah perasaan yang menyatakan bahwa suatu aktivitas atau pekerjaan yang disukai tanpa ada dorongan yang menentukan

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

tingkah laku seseorang menuju sasaran tertentu. Sasaran tertentu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerjaan.

Jadi pekerjaan adalah perasaan yang dimiliki individu secara terus menerus terhadap pekerjaannya yang merupakan refleksi dari motivasi, pengetahuan, dan kemampuan individu, sehingga mendapatkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan potensi yang dimiliki individu tersebut.. Minat (interest) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu (Syah, 2010).Minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga datang dari hati nurani.Minat yang besar terhadap suatu hal merupakan modal yang besar,artinya untuk mencapai/ memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu(Dalyono, 2012). Minat seseorang akan menentukan seberapa jauhkeikutsertaannya dalam suatu kegiatan. Makin kuat minat danperhatianseseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu (Yusuf, 2013).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa minat terhadap pekerjaan adalah perasaan yang dimiliki individu secara terus menerus terhadap pekerjaannya yang merupakan refleksi dari motivasi, pengetahuan, dan tanggung jawab pekerjannya.

2. Aspek-aspek Minat Kerja

Menurut Suharyat (2009) minat merupakan hasil dari pendidikan yang penting bagi seorang individu yang benar-benar terdidik, ditandai dengan adanya minat-minat yang besar serta benar terhadap hal-hal yang dinilai secara singkat oleh pandangan hidup individu.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Menurut Hurlock dalam Walgito (2014), yang menjadi aspek-aspek minat kerja adalah sebagai berikut:.

b. Aspek kognitif

Merupakan konsep positif terhadap suatu obyek seperti : perhatiannya terhadap objek yang dituju, kemampuan dan pengetahuan pada obyek tersebut.

c. Aspek afektif

Aspek yang mengidentifikasi dimensi-dimensi perasaan, kesadaran emosi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Dimensi aspek afektif mencakup tiga hal penting, yaitu: berhubungan dengan perasaan mengenai objek yang berbeda dan motivasi yang dimiliki oleh individu pada obyek tersebut.

Menurut Richard Hackman dan Greg Oldham (Tamalero, Swasto, Hamid ,2012, h.25) karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu :

a. Variasi Keterampilan

Tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

b. Identitas Tugas

Tingkat sejauh mana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian dari seluruh bagian tugas yang dapat diidentifikasikan.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

c. Signifikansi Tugas

Tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

d. Otonomi

Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemerdekaan dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya.

e. Umpan Balik

Tingkat sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja oleh suatu individu yang dibutuhkan untuk mencapai suatu hasil pekerjaan memperoleh informasi yang langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Berdasarkan spek-aspek minat terhadap pekerjaan disimpulkan menjadi aspek kognitif dan aspek afektif. kognitif terhadap variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik serta aektif terhadap variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kerja

Selanjutnya, menurut Walgito (2014), faktor-faktor dari minat kerja sebagai berikut:

a. Pengetahuan, yaitu untuk mengetahui pada diri seseorang maka sangat diperlukan adanya pengetahuan atau informasi tentang kegiatan atau objek yang diminatinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

b. Pengamatan, adalah proses mengenal dunia luar dengan menggunakan indera.

c. Tanggapan, yaitu gambaran pengamatan yang ditinggal dikesadaran sesudah mengamati.

d. Persepsi, yaitu menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia.

e. Sikap, adalah kesadaran diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak menyertai manusia dalam menanggapi objek.

Sedangkan menurut Yuwono (2001,:40) dalam faktor – faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang terhadap suatu pekerjaan yaitu:

a. Kondisi pekerjaan

Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional dan saling bantu dapat meningkatkan produktivitas.

b. Sistem pendukung

Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas 87 kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat/kedudukan.

c. Pribadi pekerja

Pribadi pekerja meliputi semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggan memakai atribut bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Minat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Walgito, 2014 yaitu Pengetahuan, Pengamatan,Tanggapan,Persepsi, Sikap. Sedangkan menurut yuwono, 2001 yaitu Kondisi pekerjaan, Sistem pendukung, Pribadi pekerja.

C. Tenaga Kesehatan

SDM atau tenaga kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Dalam peran tersebut diharapkan agar tugas pokok tenaga kesehatan sesuai dengan minat, pendidikan, dan keterampilan yang mereka miliki.Menurut setyawan (2002) tenaga kesehatan merupakan sumber daya strategis. sebagai tenaga kesehatan mampu secara optimal menggunakan sumber daya fisik, finansial dan manusia dalam tim kerja.

Menurut Anna Kurniati dan Ferry Efendi dalam buku Kajian SDM Kesehatan di Indonesia tenaga kesehatan adalah setiap orang yang memperoleh pendidikan baik formal maupun non formal yang mendedekasikan diri dalam berbagai upaya yang bertujuan mencegah, mempertahankan, serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.Tenaga kesehatan berberda dengan tenaga medis. tenaga kesehatan seperti yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran dan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan adalah orang yang bertugas menangani pasien secara langsung.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan ("UU 36/2014"): Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan ke dalam:

1. Tenaga psikologi klinis.
2. Tenaga keperawatan, yang meliputi berbagai jenis perawat.
3. Tenaga kebidanan.
4. Tenaga kefarmasian, yang terdiri atas apoteker dan tenaga teknis kefarmasian.
5. Tenaga kesehatan masyarakat, yang terdiri atas epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing kesehatan kerja, tenaga administrasi dan kebijakan kesehatan, tenaga biostatistik dan kependudukan, serta tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga.
6. Tenaga kesehatan lingkungan, yang terdiri atas tenaga sanitasi lingkungan, entomolog kesehatan, dan mikrobiolog kesehatan.
7. Tenaga gizi. Terdiri atas nutrisionis dan dietisien.
8. Tenaga keterapian fisik, yang terdiri atas fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupunktur.
9. Tenaga keteknisian medis, yang terdiri atas perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien/optometris, teknisi gigi, penata anestesi, terapis gigi dan mulut, dan audiologi.
10. Tenaga teknik biomedika, yang terdiri atas radiografer, elektromedis, ahli teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, radioterapis, dan ortotik prostetik.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

11. Tenaga kesehatan tradisional, yang terdiri atas tenaga kesehatan tradisional ramuan dan tenaga kesehatan tradisional keterampilan; dan Tenaga kesehatan lain.

Selain itu, guna meningkatkan mutu praktik tenaga kesehatan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum, dibentuk Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia yang terdiri dari konsil masing-masing tenaga kesehatan. Setiap tenaga kesehatan yang menjalankan praktik wajib memiliki Surat Tanda Registrasi ("STR"), dengan syarat:

1. Memiliki ijazah pendidikan di bidang kesehatan.
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau sertifikat profesi.
3. Memiliki surat keterangan sehat fisik dan mental.
4. Memiliki surat pernyataan telah mengucapkan sumpah/janji profesi; dan embuat pernyataan mematuhi dan melaksanakan ketentuan etika profesi.

D. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Jewel & Siegal (2008) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan kerjasama antara pemimpi dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan ataupun instansi dimana penilaian karyawan yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penilaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam aspek dalam organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Spector (1997) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagai mana perasaan

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauhmana seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasaan kerja timbul karena adanya rasa minat terhadap pekerjaan tanpa ada dorongan dari luar, jadi semangkin minat seseorang dalam pekerjaan maka semangkin tinggi rasa kepuasan kerja pada seseorang tersebut.

Minat kerja menurut Hurlock merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Minat lebih tetap karena minat memuaskan kebutuhan yang penting dalam kehidupan seseorang. Minat kerja merupakan dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan tanpa ada rasa keberatan sehingga hasil pekerjaan tersebut dapat tercapai dan rasa puas yang timbul dalam pekerjaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi (Telvisia dan Suyasa, 2008), bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, maka kemungkinan individu akan menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja yang didapat oleh individu akan membuatnya menjadi lebih efektif dalam bekerja dan pada akhirnya hasil kerja yang dicapai akan dapat lebih maksimal.

Adapun pendapat Fricko dan Behr (dalam Greenberg dan Baron, 1995) kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antar pekerjaan, minat pekerja dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Selain itu, karyawan akan merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Tenaga kesehatan yang memiliki minat dalam pekerjaan nya akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang sangat berarti dan bermakna bagi tenaga medis. Rekan tenaga medis di Puskesmas membantu untuk mengatasi kekosongan tempat yang ada di Puskesmas tersebut seperti Poli umum, pendafataran maupun lainnya yang sesuai dengan minat dan bidangnya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan karyawan akan mendapatkan timbal balik atas usaha mereka.

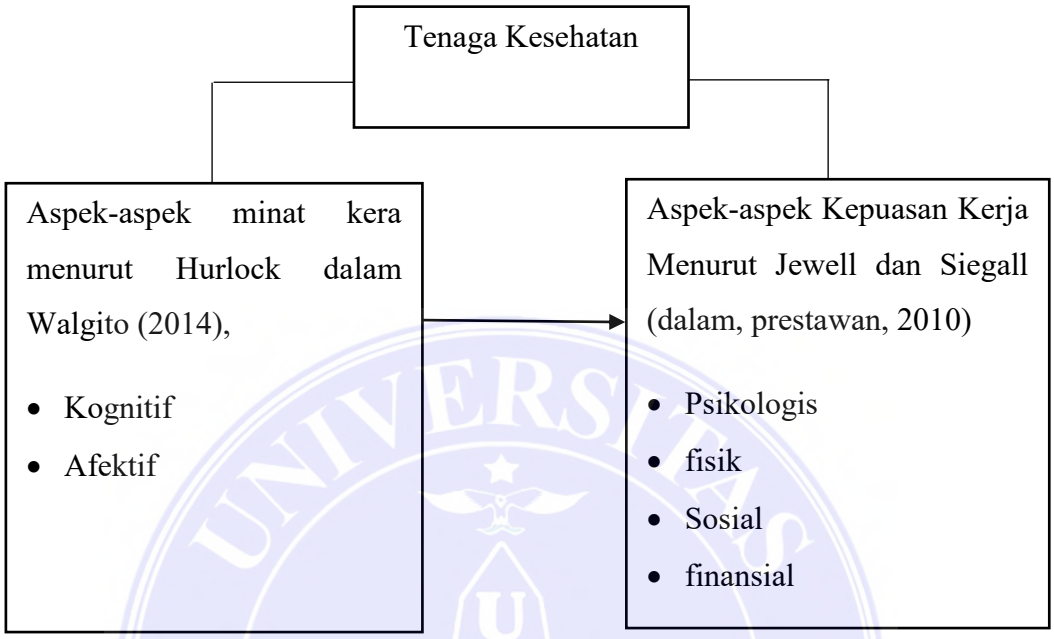
Minat kerja pada tenaga kesehatan dilakukan dengan cara melihat adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja yang mereka lakukan di lapangan maupun di puskesmas. Minat kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dilihat dari Puskesmas yang mempunyai kewajiban kerja dilapangan maupun di Puskesmas, rekan kerja di Puskesmas membantu untuk mengatasi kekosongan tempat yang ada di Puskesmas tersebut seperti Poli umum, pendafataran maupun lainnya yang sesuai dengan minat dan bidang nya, dan pegawai pun saling mengisi posisi tersebut dan mengatasinya dengan bergantian dengan rekan lainnya, jadi tugas pokok rekan kerja yang berada dilapangan juga tidak terbengkalai dan dilakukan juga sampai saat ini juga sehingga tidak ada terkendala yang ada di Puskesmas dan bisa kegiatan diluar dan di Puskesmas tercapai kepuasan kerja bagi pegawai maupun pasiennya.

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y. Variabel X adalah minat kerja dan Variabel Y adalah kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi minat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau ada keterkaitan

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

antara minat kerja dengan kepuasan kerja. Kerangka berfikir pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja dapat di gambarkan sebagai berikut



F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah : Terdapat Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan di lingkungan Puskesmas kota Tebing Tinggi. Dalam artian semangkin tinggi minat kerja maka semangkin tinggi pula kepuasan kerja, namun sebaliknya semangkin rendah minat kerja maka semangkin rendah pula kepuasan kerja

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian asosiatif dimana peneliti ingin melihat ada atau tidaknya pengaruh sebab akibat antara variabel bebas, yaitu minat kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan skala. Hipotesa asosiatif merupakan dugaan tentang adanya pengaruh antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui pengaruh antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2008).

B. Identifikasi Variabel Penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (y) : Kepuasan Kerja
2. Variabel bebas (x) : Minat Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini berupa sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan kerjasama antara pemimpin dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan ataupun instansi dimana penilaian karyawan yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penilaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam aspek dalam organisasi tempat dimana karyawan bekerja.gambaran dari perasaan atau emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan bagai mana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauhmana seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Minat Kerja

Minat (interest) berarti sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan dan bebas memilih apa yang mereka inginkan. Aspek yang digunakan dalam peneliti ini adalah aspek kognitif dan aspek afektif. Semakin tinggi nilai skala pada satu aspek berarti semakin tinggi juga tingkat kepuasaan kerjanya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

kesimpulan Sugiyono 2012. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi Kususnya Puskesmas Berohol dan Puskesmas Tanjung Marulak yang berjumlah 69 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008:116), merupakan bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling karena populasi dari penelitian ini masi dalam jumlah yang tergolong tidak besar maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi atau seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Berohol dan Puskesmas Tanjung Marulak dengan jumblah sampel 69 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. *Teknik total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2014) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan skala karena penelitian ini akan mengungkapkan perasaan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan di Puskesmas. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam skala skala kepuasan kerja dan skala minat kerja.

Dalam pengisian skala tersebut, subyek dipersilahkan untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yang terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skoring dalam

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

skala kepuasan kerja dan minat terhadap pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skor 1 sampai dengan 4. Untuk pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable* jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 1, jawaban Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 2, jawaban Sesuai (S) mendapat skor 3, dan jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat skor 4. Sementara itu untuk pernyataan-pernyataan unfavorable dan favorable angka 1 menunjukkan Sangat Sesuai (SS), angka 2 menunjukkan Sesuai (S), angka 3 Tidak Sesuai (TS) dan angka 4 Sangat Tidak Sesuai (STS).

1. Skala Minat Kerja

   Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan teori Hurlock dalam Walgito (2014), yang memiliki 2 aspek yakni kognitif dan afektif.Alternatif jawaban yang digunakan dalam skala ini adalahmenggunakan skala likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: yang terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

2. Skala Kepuasan Kerja

   Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan teori Jewell dan Siegall (dalam, Prestawan, 2010),yang menggunakan aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Alternatif jawaban yang digunakan dalam skala ini adalahmenggunakan skala likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: yang terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

F. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem

Kualitas dari penelitian ditentukan oleh instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrumennya yang berisikan beberapa pernyataan berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti. Untuk memperoleh data yang berkualitas maka harus dipastikan bahwa instrumen pengumpulan data benar-benar mengukur aspek yang ingin diukur (valid), dapat dipercaya hasilnya (reliabel), dan memiliki daya bedai aitem yang baik.

1. Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2009). Validasi yang akan dilakukan untuk instrumen penelitian ini adalah validasi isi (content validity) dimana peneliti memerlukan penilaian dari penilai yang kompeten (expert judgement) mengenai relevansi atem-aitem yang digunakan (Azwar, 2012).Validitas dalam penelitian ini menggunakan content validity (validitas isi), yang mengacu pada *Professional judgment*.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan output SPSS 21. Berikut kiteria hasil pengujiannya:

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

a. Jika nilai probabilitas atau sig<dari 0.05, maka butir pernyataanya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

b. Jika nilai probabilitas atau sig> dari 0.05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

2. Reliabilitas

Ghozali (2009) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu instrumen penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstrak. Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Pengukuran dikatakan semakin reliabel bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00. Teknik yang akan digunakan adalah reliabilitas *Alpha's Cronbach*.

3. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya beda aitem ini dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini kemudian akan menghasilkan koefisien

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

korelasi aitem-total (rix). Adapun dalam pemilihan aitem kriteria yang digunakan ialah rix ≥ 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2017).

G. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (sugiyono 2014). Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya (Umar 2008). Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan program *SPSS for windows.* Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012). Menurut Sugiyono (2010), uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji hereoskedastisitas. Berikut ini penjelasan dari masing-masing uji asumsi:

a. **Uji Normalitas** bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji komogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai sig > 0.05.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

b. **Uji Linearitas** bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang signifikan dari dua variabel. Adapun uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas yang mempengaruhinya secara linear.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan asil analisis pada Bab IV, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi dengan jumlah sampel sebesar 69 responden. Diketahui bahwa korelasi minat kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif 0,531 dengan nilai signifikansi yakni 0.000 ≤ 0.05. Yang artinya variabel minat kerja dengan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif

2. Hasil Mean Hipoteknya Kepuasan Kerja adalah (21 x 1) + (21 x 4) : 2 = 21 + 84 : 2 = 52.5 yang mempunyai jumlah 21 Aitem dengan 4 pilihan jawaban dengan skala likert. Kemudian untuk variabel Minat Kerja Maka Mean Hipotetik nya adalah (21 x 1) + (21 x 4) : 2 = 21 + 84 : 2 = 52.5. Kemudian untuk variabel Minat Kerja Mean Hipotetik nya adalah (23 x 1) + (23 x 4) : 2 = 23 + 92 : 2 = 57.5 yang mempunyai jumlah 23 Aitem dengan 4 pilihan jawaban dengan skala likert.

3. Nilai SD variabel kepuasan kerja adalah 18,575. Sedangkan untuk variabel minat kerja memiliki nilai SD sebesar 20,582. yang menunjukkan adanya arah positif dari pengaruh tersebut. Selain itu, adanya kontribusi minat kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

yakni sebesar 64,2% atau dengan kata lain lebih dari 50% kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Berohol dan Puskesmas Tanjung Marulak

B. Saran

1. Diharapkan kepada pihak Puskesmas, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan minat kerjanya masing-masing dan memberikan *reward* bagi pegawai tenaga kesehatan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar tenaga kesehatan yang lainnya juga ikut terpacu dan ini bisa berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. Pada tenaga kesehatan Puskesmas Berohol dan Tanjung Marulak, lebih saling menjalankan komunikasi yang antar sesama pegawai agar bisa memudahkan nantinya apabila ada masalah dapat mendengarkan dan menerima masukan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti bisa nantinya dapat menghadiri pertemuan atau tentang permasalah maupun masuka untuk pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menambahkan penelitian mengenai faktor-faktor minat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

DAFTAR PUSTAKA

.

Aditama T.Y. (2002). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.

Ashari, T. & Hasanuddin. (2020). Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja Konselor Pada LPT Grahita Indonesia di Banten. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan Ke-4 Tahun 2020*.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas.*Yogyakarta: Pustaka PelajarBandung : Alfabeta

Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Baliartati. (2016). Pengaruh Organizational Support terhadap Job Satisfaction Tenaga dukatip tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1.

Carolina, M. C. (2016). *Analisis Potensi Bahaya Kebisingan Di Area ProduksiPt.Semen Bosowa Maros. Makassar*: Universitas Hasanuddin.

Ghozali, H. I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J dan Robert A. B. (1995). *Behavior In Organizations Understanding & Managing The Human Side Of Work.*

Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.

Holland, J. (1997). *Making Vocational Choices : A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments 3rd edition.* Florida : Psychological Assessment Resources, Inc.

Holland, J. (2000). *Self Directed Search Form R : The Occupations Finder 4 th edition*. Florida : Psychological Assesment Resources, Inc.

Husein, U. (2008).*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta.

Hurlock, E. B., Istiwidayanti, Sijabat, R. M., & Soedjarwo. (1990). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga, Jakarta.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Ilham, G. R. (2012). *Turnover karyawan "kajian literatur".* Surabaya : Public Healt Movement Publication.

Jewell & Siegall. (2008). *Psikologi Industri/Organisasi Modern. Edisi 2*. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.

Jiewell, L.N. & Siegall. M (1998). *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2* (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta: Arcan.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kurniati, A., & Efendi, F. (2012) *Kajian Sumber Daya Manusia Kesehatan Indonesia.* Salemba Medika, Jakarta, p.175Kemenkes, RI., (2015). *Profil Kesehatan Indonesia.* Jakarta; Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kemenkes, RI., (2014). *Pusat Kesehatan Masyarakat. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Jakarta.*

Komputindo Tamalero, Swasto & Hamit. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan KerjaTerhadap Komitmen Organisasi dan Intention To Quit*. Jurnal Profit Vol 6, No.2 (23-31)

Mathis R,, & Jackson J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba empat

Muhson, A. (2012). *Pelatihan analisis statistik dengan SPSS*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 1-36.

Nuriyanto.,(2014). *Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Indonesia, Sudahkah Berlandaskan Konsep "Welfare State"?.(Jurnal Elektronik).*

Pakpahan, M., & Manullang, M**.** (2014). *Metode Penelitian. Medan:* Ciptapustaka. Media. Pakpahan, M.

Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. Canada: Wadsworth

Prestawan, A. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Surakarta.* Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Priansa, D. J., (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Puspitasari, M. R. A. & Saputra, H. D. (2021). Hubungan antara Minat terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta. Jurnal Psikologi, Vol. 17, No. 2.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Robbins, & Judge. (2010). *Perilaku Organisaai, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica)*. PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.

Siahaan, A., & Zein, W. L. (2012). *Manajemen Perubahan* Bandung: Citapustaka Media

Siagian, P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional,* Yogyakarta: C. Andi Offset. Perintis.

Suharyat, Y. (2009). *Hubungan Antara Sikap, Minat dan Perilaku Manusia*. Region Vol.1, No.2

Syah, M. (2010). *Psikologi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, ualitatif, dan R&D.*

Sumiwi, C.M.A.R (2016) *Hubungan Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLAMBO Pemalang*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Univeristas Katolik Soegidjapratama : Semarang.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supratiknya. (2014). *Pengukur Psikologi.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20.* Jakarta: PT Elex Media

Spector. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences,Thousand Oaks*, CA,Sage Publications, Inc

Tamalero, Swasto & Hamit. (2012). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit*. Jurnal Profit.

Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): *Reliability and validity study in Greece*. Archives of Assesment Psychology,

Telvisia, I. S & Tommy Y. S, (2008). *Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan : Pegawai Produktif Studi Agen Asuransi Jiwa di Jakarta*. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi Vol.10, No.1 (76-95)

Walgito, B. (2014). *Teori-teori Psikologi Sosial.* Yogyakarta

Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta : Rajawali Pers

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, S. (2012). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Yuwono. (2001). *Prilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi offset.

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN A
BLUEPRINT KEPUASAN KERJA DAN MINAT KERJA SETELAH UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Skala kepuasan kerja

No	kepuasan Kerja	Indikator	Aitem		
			Favourable	Unfavourable	Total
1	Psikologis	Minat dalam bekerja	11,17,19	5,9,14	6
2	Fisik	Lingkungan kerja	3,18,20,24	15,23	6
3	Sosial	Hubungan kerja dengan rekan kerja	4,12,13	8,10,16	6
4	Finansial	Finansial	21	2,7	3
Total			**11**	**10**	**21**

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Skala minat kerja

No	Minat Kerja	Indikator	Aitem		
			Favourable	Unfavourable	Total
1	Kognitif	Proses berfikir	1,3,7,9,10,12,22	2,11,19,20,23,24	13
2	Afektif	Nilai atau sikap	4,8,13,16,21,25	5,6,14,15,17,18	12
Total			**13**	**12**	**25**

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN B
SKALA KEPUASAN KERJA DAN MINAT KERJA SETELAH UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Petunjuk Pengisian

Berikut merupakan sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri Anda yang sesungguhnya. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 3 pilihan, yaitu:

1 : bila Anda merasa **Sangat Sesuai (S)** dengan pernyataan tersebut

2 : bila Anda merasa **Sesuai (S)** dengan pernyataan tersebut.

4 : bila Anda merasa **Tidak Sesuai (TS)** dengan pernyataan tersebut.

3 : bila Anda merasa **Sangat Tidak Sesuai (STS)** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	STS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik	X			

Jika Anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda (X) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.

No	Pernyataan	STS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik		~~X~~		X

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Skala Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Hasil kerja saya tidak dihargai sehingga saya tidak akan dipromosikan				
2.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
3.	Banyaknya aturan membuat tugas yang mudah menjadi sulit				
4.	Saya senang dengan rekan-rekan kerja saya				
5.	Saya merasa pekerjaan saya sia-sia				
6.	Komunikasi di dalam puskesmas ini sangat baik				
7.	Kenaikan gaji sangat jarang				
8.	Atasan saya tidak adil kepada saya				
9.	Saya merasa pekerjaan saya tidak di hargai				
10.	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya kurang kompeten				
11.	Saya senang melakukan pekerjaan saya.				
12.	Saya senang dengan atasan saya.				
13.	Saya nyaman dengan rekan-rekan saya.				
14.	Saya kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
15.	Pekerjaan saya tidak menyenangkan				

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

16.	Atasan saya tidak memperhatikan bawahannya				
17.	Saya dihargai dengan cara yang seharusnya.				
18.	Saya memiliki tugas yang sesuai dengan saya.				
19.	Saya bangga dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan.				
20.	Tugas-tugas pekerjaan saya sepenuhnya dijelaskan oleh puskesmas.				
21.	Kecepatan proses promosi di puskesmas ini sama dengan instansi lain				
22.	Tunjangan yang kami dapat adil				
23.	Tugas tugas pekerjaan saya sepenuhnya di jelaskan oleh puskesmas				
24.	Saya tidak mengetahui apa yang terjadi dengan puskesmas ini				
25.	Saya bangga melakukan tugas saya				

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Skala Minat Kerja

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya akan berkerja yang membutuhkan keterampilan yang bervariasi sesuai dengan minat saya.				
2.	Membosankan ketika kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki tidak sepenuhnya digunakan.				
3.	Saya tidak pernah penyelesaian tugas secara tuntas.				
4.	Saya bangga dengan hasil dari pekerjaan saya yang memiliki arti bagi puskesmas.				
5.	Bagi saya penyelesaian tugas yang sama setiap harinya kurang menarik.				
6.	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan saya saat ini.				
7.	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan yang memiliki maksud dan tujuan yang sulit dipahami.				
8.	Saya tidak tertarik dalam bekerja ketika atasan kurang memberikan kebebasan terhadap keputusan yang saya ambil dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9.	Saya jarang mengetahui perkembangan kinerja yang saya lakukan				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 20/3/23
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)20/3/23

10.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang diselesaikan dengan bervariasi pengetahuan dan keterampilan				
11.	Saya merasa kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
12.	Saya tidak suka dengan atasan yang sering menentukan prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan karyawannya.				
13.	Saya bangga dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan.				
14.	saya kecewa karena kurang dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki pada pekerjaan.				
15.	Saya jenuh dengan pekerjaan yang saya lakukan karena kurang adanya kebebasan dalam menentukan keputusan.				
16.	Saya bahagia ketika sedang mengerjakan pekerjaan yang diberikan.				
17.	Saya bosan saat menyelesaikan tugas.				
18.	Saya tidak menikmati apa yang sedang saya kerjakan				
19.	Saya kecewa karena kurang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi				

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

	memecahkan masalah dalam bekerja.				
20.	saya kecewa karena kurang dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki pada pekerjaan.				
21.	Saya bahagia ketika sedang mengerjakan pekerjaan yang diberikan.				
22.	Saya bahagia dengan pekerjaan saya karena dapat menunjang kehidupan saya.				
23.	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
24.	Saya jenuh dengan pekerjaan yang saya lakukan karena kurang adanya perkembangan dalam kehidupan saya.				
25.	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan yang saya lakukan.				

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN I

UJI VALIDITAS, RELIABILITAS, DAN DAYA BEDA AITEM

A.Uji Validitas

1.Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja dan Skala Minat Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK18	KK17	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK26	TOTAL2
KK1	Pearson Correlation	1	,295	,501	,485	,319	,939	,263	,173	,227	,298	,032	,034	-,075	,016	,255	-,143	-,122	,247	-,009	-,022	,072	,308	,247	,190	,277	,338
	Sig. (2-tailed)		,014	,000	,000	,008	,000	,029	,156	,061	,013	,797	,779	,539	,898	,034	,241	,319	,041	,943	,860	,558	,010	,041	,118	,021	,005
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK2	Pearson Correlation	,295	1	,450	,594	,573	,290	,682	,525	,467	,556	,476	,529	,587	,490	,491	,518	,498	,586	,510	,529	,522	,283	,493	,516	,281	,770
	Sig. (2-tailed)	,014		,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,019	,000	,000	,019	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK3	Pearson Correlation	,501	,450	1	,627	,591	,474	,560	,334	,411	,577	,341	,264	,245	,267	,609	,203	,348	,324	,348	,441	,178	,088	,439	,417	,079	,603
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,004	,028	,042	,027	,000	,095	,004	,007	,003	,000	,144	,472	,000	,000	,516	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK4	Pearson Correlation	,485	,594	,627	1	,498	,460	,532	,322	,356	,561	,361	,314	,331	,417	,554	,323	,320	,410	,394	,419	,311	,251	,504	,360	,239	,655
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,007	,003	,000	,002	,009	,007	,000	,000	,007	,007	,000	,001	,000	,009	,037	,000	,002	,048	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK5	Pearson Correlation	,319	,573	,591	,498	1	,303	,643	,537	,706	,569	,630	,560	,377	,554	,533	,395	,476	,497	,518	,438	,412	,231	,559	,544	,221	,765
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,057	,000	,000	,068	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK6	Pearson Correlation	,939	,290	,474	,460	,303	1	1	,239	,190	,256	,004	,000	-,100	,008	,220	-,164	-,139	,311	,034	-,043	,050	,301	,217	,161	,350	,308
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000	,011			,059	,117	,034	,971	,960	,412	,950	,069	,178	,254	,082	,781	,723	,684	,012	,074	,186	,003	,010
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK7	Pearson Correlation	,263	,682	,560	,532	,643	,228	1	,460	,678	,588	,639	,590	,509	,654	,653	,534	,669	,502	,502	,650	,455	,139	,598	,577	,123	,804
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,000	,000	,059		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,256	,000	,000	,319	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK8	Pearson Correlation	,173	,525	,334	,322	,537	,140	,460	1	,683	,611	,460	,592	,490	,299	,365	,345	,345	,303	,484	,363	,419	,294	,342	,427	,273	,639
	Sig. (2-tailed)	,156	,000	,005	,007	,000	,252	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,013	,002	,004	,004	,012	,000	,002	,000	,014	,004	,000	,023	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK9	Pearson Correlation	,227	,467	,411	,356	,706	,190	,678	,683	1	,703	,621	,644	,566	,482	,459	,456	,383	,564	,400	,369	,429	,305	,618	,594	,283	,751
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,000	,003	,000	,117	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,002	,000	,011	,000	,000	,019	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK10	Pearson Correlation	,298	,556	,577	,561	,569	,256	,588	,611	,703	1	,475	,644	,534	,416	,521	,452	,400	,519	,465	,459	,345	,236	,539	,548	,214	,753
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000	,034	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,004	,050	,000	,000	,078	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK11	Pearson Correlation	,032	,476	,341	,361	,630	,004	,639	,460	,621	,475	1	,664	,599	,736	,691	,602	,559	,503	,509	,615	,461	,073	,530	,543	,059	,738
	Sig. (2-tailed)	,797	,000	,004	,002	,000	,971	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,549	,000	,000	,629	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK12	Pearson Correlation	,034	,525	,264	,314	,560	,006	,590	,592	,644	,645	,664	1	,730	,492	,439	,598	,576	,528	,496	,489	,438	,239	,387	,439	,220	,724
	Sig. (2-tailed)	,779	,000	,028	,009	,000	,960	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,048	,001	,000	,070	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK13	Pearson Correlation	-,075	,587	,245	,321	,377	-,100	,509	,490	,565	,534	,599	,730	1	,565	,544	,621	,629	,639	,599	,691	,605	,103	,435	,423	,098	,726
	Sig. (2-tailed)	,539	,000	,042	,007	,001	,412	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,398	,000	,000	,472	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK14	Pearson Correlation	,016	,490	,267	,417	,554	,008	,654	,299	,482	,416	,736	,492	,565	1	,706	,761	,688	,471	,681	,647	,633	,075	,653	,659	,063	,756
	Sig. (2-tailed)	,898	,000	,027	,000	,000	,950	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,538	,000	,000	,610	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK15	Pearson Correlation	,255	,491	,609	,554	,533	,220	,653	,365	,459	,521	,691	,439	,544	,706	1	,635	,674	,385	,702	,732	,525	-,019	,722	,649	-,031	,785
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,000	,000	,000	,069	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,882	,000	,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK16	Pearson Correlation	-,143	,518	,203	,323	,395	-,164	,534	,345	,459	,452	,602	,598	,621	,761	,635	1	,755	,647	,671	,692	,659	,036	,657	,564	,023	,724
	Sig. (2-tailed)	,241	,000	,095	,007	,001	,178	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,768	,000	,000	,849	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK18	Pearson Correlation	-,122	,498	,348	,320	,476	-,139	,669	,345	,393	,400	,559	,576	,629	,688	,674	,755	1	,414	,709	,755	,544	-,001	,640	,622	-,011	,717
	Sig. (2-tailed)	,319	,000	,004	,007	,000	,254	,000	,004	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,994	,000	,000	,932	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK17	Pearson Correlation	,247	,586	,324	,410	,497	,211	,502	,303	,564	,519	,503	,528	,638	,471	,385	,547	,414	1	,393	,402	,403	,256	,325	,370	,236	,668
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,007	,000	,000	,082	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,001	,001	,001	,033	,006	,002	,051	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK19	Pearson Correlation	-,009	,510	,348	,394	,518	-,034	,502	,484	,400	,465	,509	,496	,599	,681	,702	,671	,709	,393	1	,715	,560	,184	,664	,607	,167	,745
	Sig. (2-tailed)	,943	,000	,003	,001	,000	,781	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,130	,000	,000	,170	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK20	Pearson Correlation	-,022	,529	,441	,419	,438	,043	,650	,363	,369	,459	,615	,489	,581	,647	,732	,692	,755	,402	,715	1	,541	-,032	,649	,479	-,041	,734
	Sig. (2-tailed)	,860	,000	,000	,000	,000	,723	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,797	,000	,000	,737	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK21	Pearson Correlation	,072	,522	,178	,311	,412	,050	,455	,419	,429	,345	,461	,439	,605	,633	,525	,659	,544	,403	,560	,541	1	-,044	,465	,457	-,052	,634
	Sig. (2-tailed)	,558	,000	,144	,009	,000	,684	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,721	,000	,000	,672	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK22	Pearson Correlation	,308	,283	,089	,251	,231	,301	,139	,394	,305	,236	,073	,239	,103	,075	-,019	,036	-,001	,256	,184	-,032	-,044	1	,217	,298	,973	,347
	Sig. (2-tailed)	,010	,019	,472	,037	,057	,012	,256	,014	,011	,050	,549	,048	,398	,538	,882	,768	,994	,033	,130	,797	,721		,073	,013	,000	,003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK23	Pearson Correlation	,247	,493	,439	,504	,559	,217	,598	,342	,618	,539	,530	,387	,435	,653	,722	,657	,640	,325	,664	,646	,465	,217	1	,792	,300	,769
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,000	,000	,000	,074	,000	,004	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,073		,000	,099	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK24	Pearson Correlation	,190	,516	,417	,360	,544	,161	,573	,427	,594	,548	,543	,439	,423	,659	,649	,564	,622	,370	,607	,479	,457	,298	,792	1	,278	,760
	Sig. (2-tailed)	,118	,000	,000	,002	,000	,186	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,013	,000		,021	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
KK26	Pearson Correlation	,277	,281	,079	,239	,221	,350	,122	,273	,283	,214	,059	,220	,088	,063	-,031	,023	-,011	,236	,167	-,041	-,052	,973	,300	,278	1	,330
	Sig. (2-tailed)	,021	,019	,516	,048	,068	,003	,319	,023	,019	,078	,629	,070	,472	,610	,800	,849	,932	,051	,170	,737	,672	,000	,099	,021		,006
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL2	Pearson Correlation	,338	,770	,603	,655	,765	,308	,804	,639	,751	,753	,738	,724	,726	,756	,785	,724	,717	,668	,745	,734	,634	,347	,769	,760	,330	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,006	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

*. 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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

2.Hasil Uji Validitas Skala Minat Kerja

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	MK17	MK18	MK19	MK20	MK21	MK22	MK23	MK24	MK25	TOTAL
MK1	Pearson Correlation	1	,582**	,702**	,570**	,666**	,359*	,594**	,473**	,611**	,704**	,582**	,579**	,501**	,439*	,641**	,437**	,533**	,454**	,512**	,436**	,284*	,469**	,509**	,572**	,254*	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000	,000	,000	,035	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK2	Pearson Correlation	,582**	1	,450**	,594**	,573**	,310*	,682**	,525**	,467**	,556**	,478**	,525**	,587**	,490**	,491**	,518**	,586**	,498**	,510**	,529**	,527**	,618**	,493**	,521**	,283*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,019	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK3	Pearson Correlation	,702**	,450**	1	,627**	,591**	,505**	,560**	,334**	,411**	,577**	,341**	,264*	,245*	,267*	,608**	,203	,324**	,345**	,348**	,441**	,178	,351**	,439**	,423**	,088	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,004	,028	,042	,027	,000	,095	,007	,004	,003	,000	,144	,003	,000	,000	,472	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK4	Pearson Correlation	,570**	,594**	,627**	1	,499**	,489**	,532**	,322**	,356**	,561**	,361**	,314**	,321**	,417**	,564**	,323**	,410**	,320**	,394**	,419**	,311**	,567**	,504**	,366**	,251*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,007	,003	,000	,002	,009	,007	,000	,000	,007	,000	,007	,001	,000	,009	,000	,000	,002	,037	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK5	Pearson Correlation	,666**	,573**	,591**	,499**	1	,321*	,643**	,537**	,706**	,569**	,630**	,560**	,377**	,554**	,533**	,395**	,497**	,476**	,518**	,435**	,412**	,517**	,558**	,549**	,231	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,057	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK6	Pearson Correlation	,359*	,310*	,505**	,489**	,321**	1	,276*	,186	,241*	,315**	,045	,048	-,061	,027	,269*	-,130	,261*	-,111	,004	-,010	,082	,185	,257*	,211	,306*	,299*
	Sig. (2-tailed)	,002	,010	,000	,000	,007		,022	,125	,046	,008	,715	,694	,617	,823	,026	,289	,031	,365	,972	,935	,505	,129	,033	,082	,011	,013
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK7	Pearson Correlation	,594**	,682**	,560**	,532**	,643**	,276*	1	,450**	,575**	,588**	,629**	,590**	,509**	,654**	,653**	,534**	,502**	,669**	,502**	,650**	,455**	,609**	,598**	,581**	,139	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,022		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,256	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK8	Pearson Correlation	,473**	,525**	,334**	,322**	,537**	,186	,450**	1	,683**	,611**	,460**	,592**	,490**	,299*	,365**	,345**	,303*	,345**	,484**	,363**	,419**	,478**	,342**	,440**	,294*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,007	,000	,125	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,013	,002	,004	,012	,004	,000	,002	,000	,000	,004	,000	,014	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK9	Pearson Correlation	,611**	,467**	,411**	,356**	,706**	,241*	,575**	,683**	1	,703**	,621**	,644**	,565**	,482**	,459**	,459**	,564**	,383**	,400**	,368**	,429**	,548**	,518**	,600**	,305*	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,046	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,011	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK10	Pearson Correlation	,704**	,556**	,577**	,561**	,569**	,315**	,588**	,611**	,703**	1	,475**	,645**	,534**	,416**	,521**	,452**	,519**	,400**	,465**	,459**	,345**	,475**	,538**	,554**	,236	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,050	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK11	Pearson Correlation	,582**	,478**	,341**	,361**	,630**	,045	,629**	,460**	,621**	,475**	1	,664**	,599**	,736**	,691**	,602**	,503**	,559**	,509**	,615**	,461**	,480**	,530**	,545**	,073	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,002	,000	,715	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,549	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK12	Pearson Correlation	,579**	,525**	,264*	,314**	,560**	,048	,590**	,592**	,644**	,645**	,664**	1	,730**	,492**	,439**	,598**	,528**	,576**	,496**	,489**	,438**	,466**	,387**	,443**	,239*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,028	,009	,000	,694	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,048	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK13	Pearson Correlation	,501**	,587**	,245*	,321**	,377**	-,061	,509**	,490**	,565**	,534**	,599**	,730**	1	,565**	,544**	,821**	,638**	,629**	,599**	,681**	,605**	,632**	,436**	,426**	,103	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,042	,007	,001	,617	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,398	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK14	Pearson Correlation	,439**	,490**	,267*	,417**	,554**	,027	,654**	,299*	,482**	,416**	,736**	,492**	,565**	1	,706**	,761**	,471**	,688**	,681**	,647**	,633**	,730**	,653**	,660**	,075	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,027	,000	,000	,823	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,538	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK15	Pearson Correlation	,641**	,491**	,608**	,554**	,533**	,269*	,653**	,365**	,459**	,521**	,691**	,439**	,544**	,706**	1	,635**	,385**	,674**	,702**	,732**	,525**	,636**	,722**	,653**	-,018	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,882	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK16	Pearson Correlation	,437**	,518**	,203	,323**	,395**	-,130	,534**	,346**	,458**	,452**	,602**	,598**	,821**	,761**	,635**	1	,547**	,755**	,671**	,692**	,659**	,666**	,557**	,567**	,036	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,095	,007	,001	,289	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,768	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK17	Pearson Correlation	,533**	,586**	,324**	,410**	,497**	,261*	,502**	,303*	,564**	,519**	,503**	,528**	,638**	,471**	,385**	,547**	1	,414**	,393**	,402**	,403**	,510**	,326**	,374**	,256*	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,031	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,001	,001	,001	,000	,006	,002	,033	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK18	Pearson Correlation	,454**	,498**	,345**	,320**	,476**	-,111	,669**	,345**	,383**	,400**	,559**	,576**	,629**	,688**	,674**	,755**	,414**	1	,709**	,755**	,544**	,641**	,640**	,624**	-,001	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,007	,000	,365	,000	,004	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,994	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK19	Pearson Correlation	,512**	,510**	,348**	,394**	,519**	,004	,502**	,484**	,400**	,465**	,509**	,496**	,599**	,681**	,702**	,671**	,393**	,709**	1	,715**	,560**	,731**	,664**	,610**	,184	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	,972	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,130	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK20	Pearson Correlation	,436**	,529**	,441**	,419**	,435**	-,010	,650**	,363**	,368**	,459**	,615**	,489**	,681**	,647**	,732**	,692**	,402**	,755**	,715**	1	,541**	,672**	,646**	,480**	-,032	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,935	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,797	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK21	Pearson Correlation	,284*	,527**	,178	,311**	,412**	,082	,456**	,418**	,429**	,345**	,461**	,438**	,605**	,633**	,525**	,659**	,403**	,544**	,560**	,541**	1	,649**	,465**	,458**	-,044	,650**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,144	,009	,000	,505	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,721	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK22	Pearson Correlation	,469**	,618**	,351**	,567**	,517**	,185	,609**	,478**	,548**	,475**	,480**	,466**	,632**	,730**	,635**	,666**	,510**	,641**	,731**	,672**	,649**	1	,693**	,595**	,260*	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,129	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,031	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK23	Pearson Correlation	,509**	,493**	,439**	,504**	,558**	,257*	,598**	,342**	,518**	,538**	,530**	,387**	,435**	,653**	,722**	,557**	,325**	,640**	,664**	,646**	,465**	,693**	1	,795**	,217	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,033	,000	,004	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,073	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK24	Pearson Correlation	,572**	,521**	,423**	,366**	,549**	,211	,581**	,440**	,600**	,554**	,545**	,443**	,426**	,660**	,653**	,567**	,374**	,624**	,610**	,480**	,458**	,595**	,795**	1	,298*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,082	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,013	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
MK25	Pearson Correlation	,254	,283*	,088	,251*	,231	,306*	,139	,294*	,305*	,236	,073	,239*	,103	,075	-,018	,036	,256*	-,001	,184	-,032	-,044	,260*	,217	,298*	1	,286*
	Sig. (2-tailed)	,035	,019	,472	,037	,057	,011	,256	,014	,011	,050	,549	,048	,398	,538	,882	,768	,033	,994	,130	,797	,721	,031	,073	,013		,017
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	,765**	,763**	,599**	,645**	,759**	,299*	,807**	,634**	,747**	,751**	,751**	,728**	,749**	,775**	,803**	,752**	,665**	,745**	,765**	,750**	,650**	,812**	,770**	,763**	,286*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,017	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

B.Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem

1.Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Aitem Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	69	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	1,90	1,073	69
KK2	2,38	1,189	69
KK3	2,55	1,119	69
KK4	2,54	1,208	69
KK5	2,30	1,167	69
KK6	1,93	1,102	69
KK7	2,23	1,178	69
KK8	2,25	1,168	69
KK9	2,45	1,278	69
KK10	2,43	1,105	69
KK11	2,07	1,089	69
KK12	2,32	1,289	69
KK13	2,20	1,195	69
KK14	2,06	1,223	69
KK15	2,16	1,080	69
KK16	2,10	1,178	69
KK17	2,39	1,263	69
KK18	1,97	1,260	69
KK19	2,17	1,224	69
KK20	2,01	1,207	69
KK21	1,93	1,240	69

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

KK22	1,96	1,143	69
KK23	2,10	1,262	69
KK24	2,19	1,320	69
KK25	1,97	1,175	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	52,67	377,608	,288	,949
KK2	52,19	355,979	,744	,944
KK3	52,01	365,367	,565	,946
KK4	52,03	360,970	,618	,945
KK5	52,26	356,843	,739	,944
KK6	52,64	378,587	,256	,949
KK7	52,33	354,725	,782	,943
KK8	52,32	362,632	,602	,945
KK9	52,12	354,486	,720	,944
KK10	52,13	359,115	,727	,944
KK11	52,49	360,195	,711	,944
KK12	52,25	355,541	,691	,944
KK13	52,36	357,882	,696	,944
KK14	52,51	355,724	,727	,944
KK15	52,41	358,421	,763	,944
KK16	52,46	358,458	,694	,944
KK17	52,17	358,999	,631	,945
KK18	52,59	356,656	,684	,944
KK19	52,39	356,242	,715	,944
KK20	52,55	357,692	,693	,944
KK21	52,64	361,234	,594	,945
KK22	52,61	376,389	,295	,949
KK23	52,46	353,988	,741	,944
KK24	52,38	352,827	,730	,944
KK25	52,59	376,833	,275	,949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54,57	390,779	19,768	25

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

2.Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Aitem Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	69	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK_2	2,38	1,189	69
KK_3	2,55	1,119	69
KK_4	2,54	1,208	69
KK_5	2,30	1,167	69
KK_7	2,23	1,178	69
KK_8	2,25	1,168	69
KK_9	2,45	1,278	69
KK_10	2,43	1,105	69
KK_11	2,07	1,089	69
KK_12	2,32	1,289	69
KK_13	2,20	1,195	69
KK_14	2,06	1,223	69
KK_15	2,16	1,080	69
KK_16	2,10	1,178	69
KK_17	2,39	1,263	69
KK_18	1,97	1,260	69
KK_19	2,17	1,224	69
KK_20	2,01	1,207	69
KK_21	1,93	1,240	69
KK_23	2,10	1,262	69
KK_24	2,19	1,320	69

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_2	44,43	313,308	,720	,955
KK_3	44,26	322,431	,532	,957
KK_4	44,28	319,085	,568	,957
KK_5	44,51	313,901	,720	,955
KK_7	44,58	310,953	,787	,954
KK_8	44,57	319,220	,586	,957
KK_9	44,36	311,646	,704	,955
KK_10	44,38	315,856	,712	,955
KK_11	44,74	314,872	,750	,955
KK_12	44,49	311,283	,706	,955
KK_13	44,61	312,212	,743	,955
KK_14	44,75	310,394	,769	,955
KK_15	44,65	313,671	,790	,954
KK_16	44,71	312,091	,759	,955
KK_17	44,42	315,953	,612	,957
KK_18	44,84	310,165	,750	,955
KK_19	44,64	311,382	,744	,955
KK_20	44,80	311,576	,751	,955
KK_21	44,88	315,545	,634	,956
KK_23	44,71	310,738	,735	,955
KK_24	44,62	309,856	,719	,955

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46,81	345,038	18,575	21

3.Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Minat Kerja Sebelum Aitem Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	69	100,0

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

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	2,67	1,268	69
MK2	2,38	1,189	69
MK3	2,55	1,119	69
MK4	2,54	1,208	69
MK5	2,30	1,167	69
MK6	1,88	1,078	69
MK7	2,23	1,178	69
MK8	2,25	1,168	69
MK9	2,45	1,278	69
MK10	2,43	1,105	69
MK11	2,07	1,089	69
MK12	2,32	1,289	69
MK13	2,20	1,195	69
MK14	2,06	1,223	69
MK15	2,16	1,080	69
MK16	2,10	1,178	69
MK17	2,39	1,263	69
MK18	1,97	1,260	69
MK19	2,17	1,224	69
MK20	2,01	1,207	69
MK21	1,93	1,240	69
MK23	2,10	1,262	69
MK22	2,23	1,319	69
MK24	2,17	1,317	69
MK25	1,96	1,143	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	52,87	408,439	,738	,955

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

MK2	53,16	410,871	,738	,955
MK3	52,99	420,779	,563	,957
MK4	53,00	416,382	,609	,956
MK5	53,23	411,740	,734	,955
MK6	53,65	435,407	,251	,959
MK7	53,30	409,038	,786	,955
MK8	53,29	417,885	,599	,956
MK9	53,09	409,081	,719	,955
MK10	53,10	413,975	,727	,955
MK11	53,46	414,429	,727	,955
MK12	53,22	409,790	,698	,955
MK13	53,33	411,402	,723	,955
MK14	53,48	409,224	,751	,955
MK15	53,38	412,356	,783	,955
MK16	53,43	411,779	,726	,955
MK17	53,14	413,920	,630	,956
MK18	53,57	409,720	,717	,955
MK19	53,36	409,734	,739	,955
MK20	53,52	411,047	,723	,955
MK21	53,61	415,271	,614	,956
MK23	53,43	408,308	,745	,955
MK22	53,30	404,274	,789	,954
MK24	53,36	407,058	,735	,955
MK25	53,58	435,335	,235	,960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55,54	447,870	21,163	25

4.Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Minat Kerja Setelah Aitem Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	69	100,0

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK_1	2,67	1,268	69
MK_2	2,38	1,189	69
MK_3	2,55	1,119	69
MK_4	2,54	1,208	69
MK_5	2,30	1,167	69
MK_7	2,23	1,178	69
MK_8	2,25	1,168	69
MK_9	2,45	1,278	69
MK_10	2,43	1,105	69
MK_11	2,07	1,089	69
MK_12	2,32	1,289	69
MK_13	2,20	1,195	69
MK_14	2,06	1,223	69
MK_15	2,16	1,080	69
MK_16	2,10	1,178	69
MK_17	2,39	1,263	69
MK_18	1,97	1,260	69
MK_19	2,17	1,224	69
MK_20	2,01	1,207	69
MK_21	1,93	1,240	69
MK_22	2,23	1,319	69
MK_23	2,10	1,262	69
MK_24	2,17	1,317	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK_1	49,03	385,911	,725	,960
MK_2	49,32	388,191	,726	,960
MK_3	49,14	397,979	,547	,962

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

MK_4	49,16	394,107	,585	,962
MK_5	49,39	388,918	,724	,960
MK_7	49,46	385,870	,786	,960
MK_8	49,45	394,898	,589	,962
MK_9	49,25	386,394	,709	,961
MK_10	49,26	391,078	,717	,960
MK_11	49,62	390,474	,743	,960
MK_12	49,38	386,385	,702	,961
MK_13	49,49	387,283	,742	,960
MK_14	49,64	385,264	,768	,960
MK_15	49,54	388,694	,793	,960
MK_16	49,59	387,303	,754	,960
MK_17	49,30	391,127	,619	,961
MK_18	49,72	385,173	,745	,960
MK_19	49,52	386,018	,751	,960
MK_20	49,68	386,691	,748	,960
MK_21	49,77	391,122	,631	,961
MK_22	49,46	381,341	,787	,960
MK_23	49,59	385,392	,740	,960
MK_24	49,52	384,312	,728	,960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,70	423,627	20,582	23

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN II

UJI ASUMSI

A.Hasil Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MINAT KERJA	KEPUASAN KERJA
N		69	69
Normal Parameters[a,b]	Mean	51,70	46,81
	Std. Deviation	20,582	18,575
Most Extreme Differences	Absolute	,160	,159
	Positive	,160	,159
	Negative	-,088	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,327	1,321
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059	,061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B.Hasil Uji Asumsi Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * MINAT KERJA	Between Groups	(Combined)	17454,801	40	436,370	2,034	,026
		Linearity	9256,128	1	9256,128	43,140	,000
		Deviation from Linearity	8198,673	39	210,222	,980	,531
	Within Groups		6007,750	28	214,563		
	Total		23462,551	68			

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN III

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA DAN DESKRIPTIF

1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628[a]	,395	,385	14,561

a. Predictors: (Constant), Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9256,128	1	9256,128	43,654	,000[b]
	Residual	14206,423	67	212,036		
	Total	23462,551	68			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Minat Kerja

Coefficients[a]

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

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

1	(Constant)	17,508	4,769		3,671	,000
	Minat Kerja	,567	,086	,628	6,607	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	69	21	84	46,81	18,575
Minat_Kerja	69	23	92	51,70	20,582
Valid N (listwise)	69				

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

LAMPIRAN B

SKALA KEPUASAN KERJA DAN MINAT KERJA SETELAH UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam 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 : 1234/FPSI/01.10/IX/2022 5 September 2022
Lampiran : -
H a l : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. **Bapak/Ibu Kepala**
Dinas Kesehatan Kota Tebing Tinggi
di
Tempat

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

Nama	:	**Ahmad Riza Fahlepi**
NPM	:	**188600047**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **UPTD Puskesmas Berohol dan UPTD Puskesmas Tanjung Marulak, Jl. Gunung Leuser, Kel. Tj. Marulak, Kec. Rambutan Kota Tebing Tinggi** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi".***

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 pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Lulu Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

© 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 20/3/23
Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI

DINAS KESEHATAN

Jl. Gunung Leuser No. 5 Tebing Tinggi 20614
Telepon (0621) 326864 Fax. (0621) 326864

Tebing Tinggi, 09 September 2021

Nomor : 440/4532 /PSDK/DKK-TT
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset dan Pengumpulan Data

Kepada Yth
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di
Tempat

1. Menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 1234/FPSI/01.10/IX/2022 Tanggal 05 September 2022 Perihal Permohonan Ijin Riset dan Pengumpulan Data.
2. Berkenaan dengan hal tersebut, pihak kami pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan Riset dan Pengumpulan Data tersebut **a.n Ahmad Riza Fahlepi** dengan judul PENGARUH MINAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI LINGKUNGAN PUSKESMAS KOTA TEBING TINGGI di wilayah kerja Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi, selanjutnya setelah selesai melaksanakan penelitian melalui Bidang PSDK agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Tebing Tinggi dan menyerahkan 1 eksemplar skripsi yang dibuat oleh yang bersangkutan.
3. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA TEBING TINGGI

dr. MUHAMMAD IQBAL,Sp.P
Pembina
NIP. 19780202 201001 1 011

Tembusan :
1. Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi
2. Arsip

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS BEROHOL
Jl. LKMD I - Kelurahan Berohol – Kecamatan Bajenis
Telepon : 082168076683 email : puskesmasberohol@gmail.com

Tebing Tinggi, 14 September 2022

Nomor : 800/ /Pusk.Brhl/IX/2022
Lamp : 1 (satu) Lembar
Prihal : Selesai Melakukan Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di –
Tempat

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat dari Bapak Keapal Dinas Kesehatan Kota Tebing Tinggi nomor : 440/4532/PSK/DKKK-TT Tentang Persetujuan Melakukan Riset dengan judul "PENGARUH MINAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI LINGKUNGAN PUSKESMAS KOTA TEBING TINGGI". Di Wilayah kerja Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi.

Untuk melengkapi Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ahmad Riza Fahlepi
NIM : 188600047

Berkenaan dengan hal tersebut, mahasiswa sudah melakukan riset di wilayah kerja Puskesmas Berohol mulai tanggal 07 September 2022 sampai 14 September 2022.

Demikianlah yang kami sampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatiannya kami ucapkan Terima Kasih.

Diketahui Oleh,
Kepala UPTD Puskesmas Berohol

dr. Ade Syahputra Damanik
NIP. 19840907 201001

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23

PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI
DINAS KESEHATAN
UPTD. PUSKESMAS TANJUNG MARULAK
Jln. Yos Sudarso Kel. Tanjung Marulak Kec. Rambutan Tebing Tinggi Pos 20614
Email : pusk.tanjungmarulak@yahoo.com

Tebing Tinggi, 14 September 2022

Nomor : 800/380/PUSK-TMRLK
Lamp : -
Hal : Selesai Melakukan Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat dari Bapak Kepala Dinas Kesehatan Kota Tebing Tinggi nomor : 440/4532/PSDK/DKK-TT Tentang Persetujuan Melaksanakan Riset dengan judul **"PENGARUH MINAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI LINGKUNGAN PUSKESMAS KOTA TEBING TINGGI"**. Di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Marulak Kota Tebing Tinggi.

Untuk melengkapi Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ahmad Riza Fahlepi
NIM : 188600047

Berkenaan dengan hal tersebut, mahasiswa sudah melakukan Riset di wilayah kerja Puskesmas mulai tanggal 07 September 2022 sampai dengan 14 September 2022.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan Terimakasih.

Kepala UPTD Puskesmas Tanjung Marulak

dr. Kurniadinata Temmagangka
Nip. 19660414 200003 1 001

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 20/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/23