

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. AJ SEQUISLIFE
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

diajukan oleh
ADINDA ALFIRA PURNAWARMAN
188.600.171



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

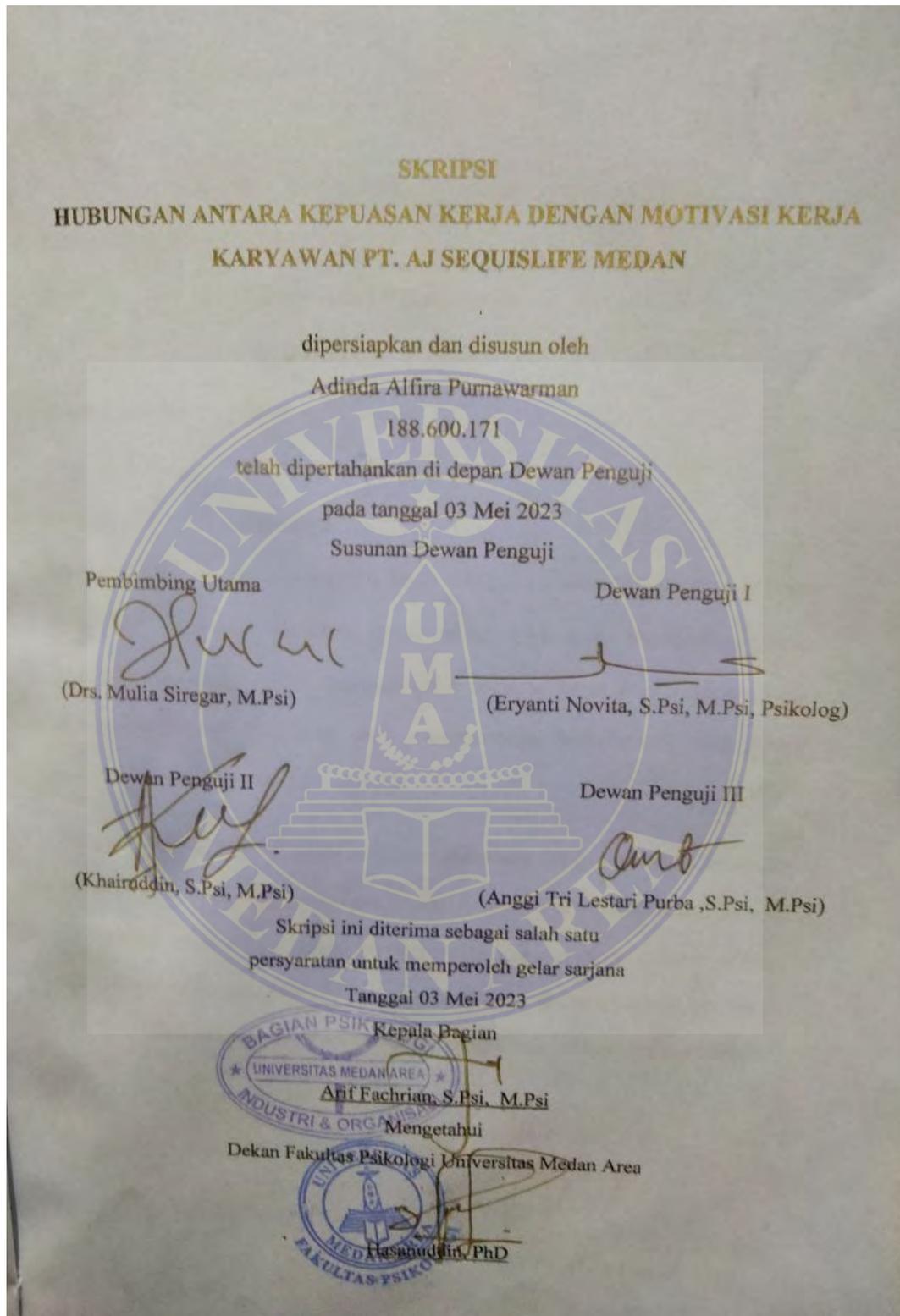
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/5/23

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)15/5/23



HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adinda Alfira Purnawarman

NIM : 188.600.171

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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 unsur-unsur 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.

Medan, 03 Mei 2023



Adinda Alfira Purnawarman

NPM.188.600.171

ii

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

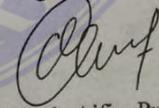
Nama : Adinda Alfira Purnawarman
NPM : 188.600.171
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. AJ Sequislife Medan", beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 03 Mei 2023

Yang Menyatakan



Adinda Alfira Purnawarman

NPM 188.600.171

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya berupa kesabaran, kelancaran, kemudahan serta kekuatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, PhD., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi., selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku dosen ketua dalam sidang skripsi tugas akhir ini
7. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan dan juga saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini
8. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi., selaku dosen sekretaris yang membantu penulis dalam merangkum setiap saran dan juga kekurangan yang ada di dalam skripsi ini
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., selaku kepala bagian psikologi industri dan organisasi

10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penulis
11. Kepada Orang tua saya Baba dan Mama yang selalu mendukung saya sampai di titik ini
12. Kepada Dewi Fortuna yang terus mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi
13. Kepada teman-teman SD saya terutama Ahmad Fauzi yang mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini
14. Kepada teman-teman saya yang mendukung saya untuk menyelesaikan S1 saya

Semoga Allah SWT memberi imbalan yang setimpal atas jasa-jasa baik yang telah mereka berikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, sehingga dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya.

Akhir kata tanpa mengurangi rasa hormat penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua serta mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapat keridhoan dari Allah SWT, Aamiin ya rabbal alaamiin.

Medan,

Adinda Alfira Purnawarman

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	i
not defined.	
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Karyawan.....	6
B. Motivasi Kerja	7
1. Pengertian motivasi kerja.....	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	8
3. Aspek-aspek motivasi kerja	11
C. Kepuasan Kerja.....	13
1. Pengertian kepuasan kerja.....	13
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	14
3. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja	17
D. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja	19
E. Kerangka Konseptual.....	22
F. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
E. Metode Pengumpulan Data.....	25
F. Validitas dan Reliabilitas	26

G. Metode Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Orientasi Kancah Penelitian	29
1. Sejarah instansi	29
2. Visi dan misi	30
B. Persiapan Penelitian.....	30
1. Persiapan administrasi	30
2. Persiapan alat ukur penelitian	31
3. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala	32
C. Pelaksanaan Penelitian.....	34
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	34
1. Uji asumsi	35
2. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik	36
3. Hasil analisis korelasi r product moment.....	36
E. Pembahasan	38
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	40
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN A	44
LAMPIRAN B	50
LAMPIRAN C	52
LAMPIRAN D	59

DAFTAR TABEL

Tabel 4 1 Distribusi aitem kepuasan kerja sebelum uji coba	31
Tabel 4 2 Distribusi aitem skala motivasi kerja sebelum uji coba.....	32
Tabel 4 3 Distribusi aitem kepuasan kerja setelah uji coba	32
Tabel 4 4 Distribusi aitem skala motivasi kerja setelah uji coba	33
Tabel 4 5 Hasil perhitungan uji normalitas	35
Tabel 4 6 Hasil perhitungan uji linearitas	36
Tabel 4 7 Rangkuman hasil analisis product moment	36
Tabel 4 8 Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik	38



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	44
LAMPIRAN B	50
LAMPIRAN C	52
LAMPIRAN D	59



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.AJ SEQUISLIFE MEDAN

Adinda Alfira Purnawarman

188600171

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.AJ Sequislife Medan dengan sampel sebanyak 30 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi, dimana penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Penyebaran skala ini menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,924 dan koefisien (r^2) = 0,853 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka motivasi kerja semakin tinggi pula. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan (r^2) = 0,853 menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 85,3%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik kepuasan kerja dalam kategori tinggi dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 77,5 dan mean empirik = 85,03 dan untuk motivasi kerja mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 75 dan mean empirik = 85,30.

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE MOTIVATION OF PT. AJ SEQUISLIFE MEDAN

Adinda Alfira Purnawarman

188600171

ABSTRACT

This study aims to look at the correlation between job satisfaction and employed motivation. The subjects in this study were employees of PT. AJ Sequislife Medan with a sample of 30 people. This research method uses the quantitative correlation method, where this research is research using statistical methods that measure the correlation between two or more variables. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive correlation between job satisfaction and work motivation. The distribution of this scale uses a Likert scale. The data analysis method used in this study is Product Moment correlation. Based on the calculation of the r Product Moment analysis with a value or coefficient (r_{xy}) = 0.924 and a coefficient (r^2) = 0.853 with $p = 0.000 < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a correlation between job satisfaction and work motivation. This means that the better the job satisfaction, the higher the motivation to work as well. This is proven through the calculation of the determinant coefficient (r^2) = 0.853 indicating that job satisfaction affects work motivation by 85.3%. Furthermore, the hypothetical and empirical mean of job satisfaction in the high category can be seen by calculating the hypothetical mean = 77.5 and empirical mean = 85.03 and for work motivation the hypothetical and empirical mean is also high with hypothetical mean = 75 and empirical mean = 85.30.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya,

perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Wexley dan Yukl (2003) menyatakan motivasi kerja menjadikan karyawan lebih bertanggungjawab menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik mungkin. Menurut Robbins dan Coulter (2010) karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung lebih bersemangat untuk menghasilkan produk maupun jasa yang berkualitas baik, sehingga konsumen semakin puas dan terus melakukan pembelian berulang yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran tepat waktu dan kurangnya tanggung jawab pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi dengan beberapa orang pegawai pada PT.AJ Sequislife Medan ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Yancomala, 2014)

Harapannya karyawan memiliki motivasi kerja didalam dirinya agar dapat menjalani aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh, terdorong untuk lebih fokus dalam bekerja, dan bersedia memberikan masukan yang dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan (Davis & Newstrom, 2000).

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yukl, 2003). Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap positif yang dapat digunakan sebagai alat untuk

mengendalikan fungsi-fungsi organisasi dan berusaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003) yaitu pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan, kompensasi merupakan sejumlah balas jasa finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan, dan pengawasan merupakan pandangan karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja.

Chukwuma dan Obiefuna (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi unsur yang harus diperhitungkan perusahaan demi tercapainya motivasi kerja. Menurut Herzberg (2011) kepuasan kerja dapat berkorelasi dengan berbagai macam variabel, salah satunya adalah motivasi kerja. Karyawan yang terpuaskan terhadap pekerjaan, fasilitas, maupun kompensasi yang diberikan membuatnya bersungguh-sungguh menunjukkan hasil kerja yang berkualitas (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Supriyono (2003) menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan menjadikan karyawan merasa bahagia dan sejahtera atas segala peraturan maupun kompensasi yang diberikan kepadanya, sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dengan memberikan performa terbaik, bertanggung jawab menyelesaikan tugas secara optimal, dan bersedia memberikan berbagai ide untuk keuntungan perusahaan.

Menurut Herzberg (2011) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kepuasan kerja dan penyehat. Selain itu, terdapat faktor lainnya menurut Wirawan (2013) yaitu supervisor, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih

faktor kepuasan kerja karena menurut Kaswan (2017) apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Horwitz, Heng, & Quazi (2003) motivasi kerja membuat karyawan bersedia menunjukkan performa terbaiknya, kinerja meningkat, dan bersedia melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasinya. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Yeyen (2007) bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka ada fenomena dan permasalahan motivasi kerja terhadap beberapa karyawan PT.AJ Sequislife Medan. Maka peneliti mengambil judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.AJ Sequislife Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan peneliti dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

Ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut :

(1) masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

C. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar pemulihan tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penelitian ini untuk pembahasannya meliputi informasi mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalahnya, apakah ada “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT.AJ Sequislife Medan”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT.AJ Sequislife Medan”.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat Teoritis dan Praktis yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi perkembangan ilmu pada umumnya dan psikologi Industri dan organisasi, serta menambah kepastakaan dalam bidang penelitian psikologi industri dan organisasi, selain itu juga dapat dijadikan acuan untuk mahasiswa psikologi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan pandangan dan informasi terhadap karyawan suatu perusahaan dalam mengenal motivasi kerja terhadap konsep diri karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Menurut Robbins (2006) karyawan adalah orang pribadi yang bekerja dan pemberi pekerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Menurut Soedaryono (2000) karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Karyawan juga kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Menurut Subri (Dalam Manulang, 2002) Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki tugas dan tanggung

jawab yang mendapatkan penghasilan dan terikat pada suatu organisasi untuk menghasilkan jasa atau barang guna yang memiliki pengaruh terhadap aktivitas organisasi maupun mencapai tujuan dari organisasi.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu (Munandar, 2001). Wexley dan Yukl (2005) mendefinisikan, bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Anoraga (2009) motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat ataudorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Robbins (2001) mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2000). Siagian (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi

para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Robbins (2001) seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada karyawan dengan motivasi tinggi, Pekerjaanya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kedisiplinan, imajinasi yang tinggi, adanya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (2011), yaitu:

a. Faktor kepuasan kerja

Menurut Herzberg (2011) kepuasan kerja adalah adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan motivasi kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. karena merasa organisasi dapat mensejahterkannya. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Yeyen (2007) bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja karaywan.

b. Faktor penyehat

Faktor penyehat adalah faktor yang membuat organisasi menjadi lebih baik seperti kepemimpinan yang baik membuat karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya karena merasa terbantu oleh arahan pimpinannya (Herzberg, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja juga merupakan faktor penyehat bagi organisasi, dimana lingkungan kerja langsung berupa peralatan kerja yang memadai dan lingkungan kerja perantara berupa suhu ruangan yang baik membuat karyawan bersedia menunjukkan motivasi dalam menjalani aktivitas kerjanya dengan menunjukkan perfoma kerja yang membuat organisasi dapat mencapai tujuan lebih cepat.

Wirawan (2013) mengemukakan faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. *Supervisor*

Supervisor merupakan seseorang yang mengawasi para anggota agar bekerja sesuai dengan *job description* (Wirawan, 2013). Kaswan (2017) menyatakan jika supervisor dapat memberikan arahan yang tepat dan tanggap maka membuat karyawan termotivasi untuk menjalankan setiap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena *supervisor* yang responsif memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk mengerjakan tugas sesulit apapun secara optimal.

b. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal merupakan interaksi yang dibangun antara atasan dengan bawahan. Atasan yang dapat menyesuaikan dengan beragam karakter bawahaanya dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan bersedia memberikan berbagai upaya terbaik untuk menyelesaikan tugastugasnya.

c. Kondisi kerja fisik

Kondisi fisik merupakan kondisi yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti berbagai penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya (Wirawan, 2013). Menurut Kreitner dan Kinicki. (2008) kondisi fisik yang sesuai dengan desain kerja menjadikan karyawan lebih termotivasi dalam menjalani aktivitas kerjanya. Hal ini karena karaywan merasa nyaman berada di tempat kerja. Kenyamanan yang disakan dapat menumbuhkan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang berkualitas.

d. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan sesuai priode yang ditetapkan (Wirawan, 2013). Menurut Mondy, R.W. (2014). gaji yang sepadan dengan jasa yang diberikan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk terus berusaha berada dalam perusahaan tersebut. Motivasi yang dirasakan menjadikan karyawan lebih sigap dan lebih bertanggungjawab untuk memberikan hasil yang memuaskan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat empat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (2011) yaitu kepuasan kerja dan penyehat. Selain itu, terdapat faktor lainnya menurut Wirawan (2013) yaitu supervisor, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji.

3. Aspek-aspek motivasi kerja

Munandar (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki lima aspek, yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas - aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Dayaberfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Winardi (2001), aspek-aspek motivasi kerja, yaitu:

a. Keinginan

Meliputi seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

b. Kebutuhan

Kondisi seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh, ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Rasa aman

Seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan kekuatan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat lima aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, terdapat aspek motivasi kerja lainnya menurut Winardi (2001) yaitu keinginan, kebutuhan, rasa aman.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yukl, 2003). Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap positif yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi dan berusaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan karyawan dapat meningkat

Hasibuan (2000). Menurut Sinambella (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan memegang peranan penting didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan, diharapkan seorang karyawan akan mencapai hasil kerja yang memuaskan. Kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada pengetahuan tentang hal hal yang dibutuhkan oleh karyawan karena pada hakikatnya setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda beda sehingga proses pemberian kepuasan untuk setiap orang juga berbeda beda (Mas'ud, 2002).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Pendapat dikemukakan oleh (As'ad 2001)., mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada

beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 45 tahun dan umur 45 sampai 50 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja.

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja .

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan Kerja
- f. Keseluruhan

Selain itu George (2012) menyatakan bahwa ada 4 faktor penentu kepuasan kerja yang menyebabkan karyawan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya (George, 2012:76) yaitu :

- a. Kepribadian

Kepribadian yang dimaksud disini yaitu cara hidup seseorang yang memiliki perasaan, pemikiran, dan perilaku. Para peneliti mengatakan bahwa sebagian dari kepuasan ditentukan oleh kepribadian karyawan, dimana organisasi dan manajer tidak dapat berubah dalam jangka pendek.

b. Nilai

Nilai berdampak pada tingkat kepuasan kerja karena mencerminkan karyawan, keyakinan yang harus ditanggung dan bagaimana seseorang harus bersikap di tempat kerja.

c. Situasi Kerja

Sumber kepuasan kerja yang paling penting adalah situasi kerja, tugas yang dilakukan seseorang misalnya seberapa menarik dan membosankan pekerjaan tersebut, tingkat kebisingan, keamanan pekerjaan, gaji dan tunjangan yang adil. Setiap aspek pekerjaan dan organisasi adalah bagian dari situasi pekerjaan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terkadang orang tidak puas dengan pekerjaannya karena masalah nyata di tempat kerja.

3. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003), yaitu:

a. Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya yang mencakup banyak jenis ketrampilan dan bakat-bakat pekerja, pekerjaan memiliki arti penting dalam dirinya, pekerjaan memberikan kebebasan serta kemandirian, memiliki informasi langsung yang jelas tentang efektivitas pekerjaannya, lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan, dan hubungan dengan teman kerjanya.

b. Kompensasi

Kepuasan terhadap kompensasi merupakan sejumlah balas jasa finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, maupun bonus. Selanjtnya, kompensasi nonfinansial berupa tunjangan, fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dapat membuatnya puas menjalani aktifitas dalam melakukan pekerjaan.

c. Pengawasan

Kepuasan terhadap pengawasan merupakan pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada karyawan yang membutuhkannya.

Menurut Anoraga (2009) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Rasa aman

Adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang diharapkan

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.

c. Gaji atau uang:

Perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

d. Nama baik tempat kerja

Organisasi yang memberikan kebanggaan kepada pegawai apabila mereka bekerja diorganisasi yang bersangkutan.

e. Kesempatan berprestasi:

Kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga aspek kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003) adalah pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan. Selanjutnya, terdapat aspek kepuasan kerja lainnya menurut Anoraga (2009) yaitu rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, nama baik tempat kerja, kesempatan berprestasi

D. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2011) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kaswan (2017) menjelaskan apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Horwitz, Heng, & Quazi (2003) motivasi kerja membuat karyawan bersedia menunjukkan performa terbaiknya, kinerja meningkat, dan bersedia melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasinya.

Menurut Horwitz, dkk. (2003) motivasi kerja yang rendah membuat karyawan sulit bersedia untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, kinerja menurun, penurunan produktifitas, dan sulit bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wexley dan Yukl (2003) kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan.

Menurut Kaswan (2017) karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan maka tidak akan senang dalam bekerja, tidak bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan, dan malas menjalani berbagai aktivitas di tempat kerjanya. Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja membuat karyawan lebih terpuaskan dan sejahterah sehingga terciptalah motivasi kerja dalam diri karyawan yang membuatnya bersedia untuk memberikan performa kerja yang tinggi dan produktifitas semakin meningkat.

Menurut Lussier (dalam Kaswan, 2017) karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi mengakibatkan keluhan dalam bekerja, adanya pencurian, dan kualitas produk serta pelayanan menurun sehingga menjadi penyebab penurunan motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian Yeyen (2007) menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan

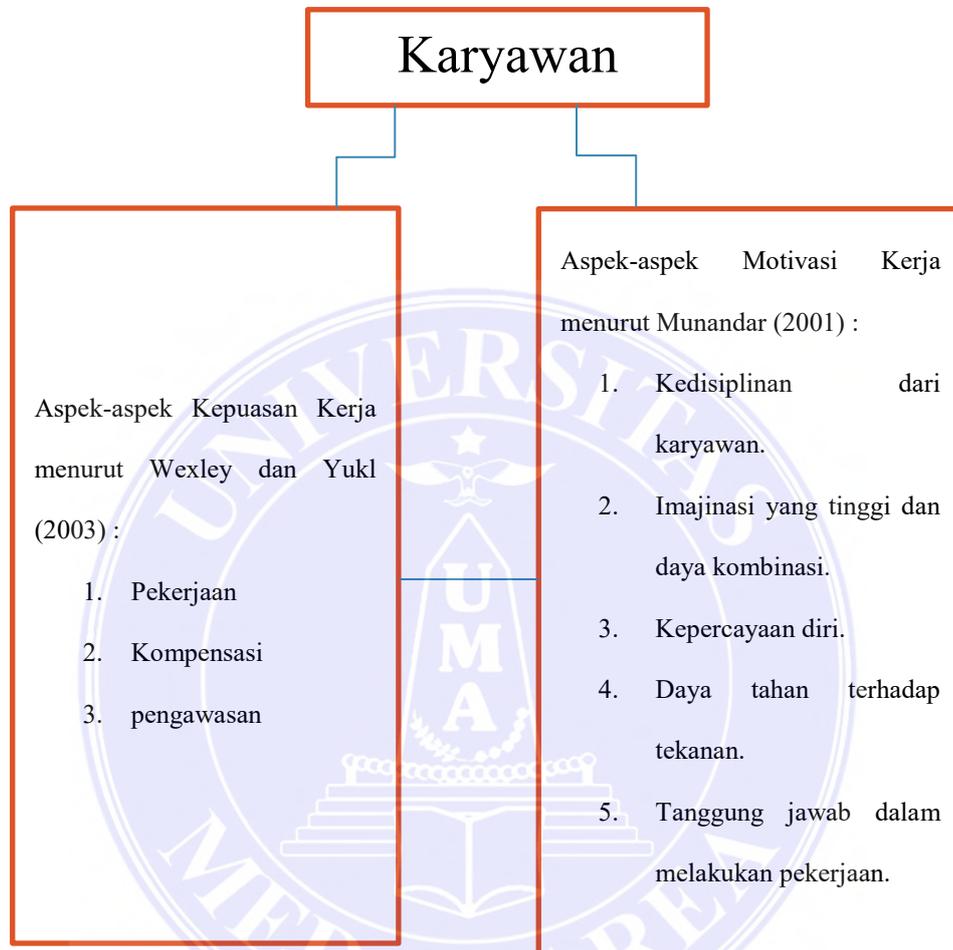
sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tella (2007) motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adigun dan Stephenson (2001) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Amerika dan Nigeria.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dilakukan oleh para peneliti maka dapat disimpulkan dari penelitian sebelumnya motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis sebelumnya, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menentukan hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Jenis Penelitian, (B) Identifikasi variable penelitian, (C) Definisi Operasional, (D) Populasi dan Sampel, (E) Teknik pengambilan data, (F) Validitas dan Realibilitas Alat Ukur, (G) Metode Analisis Data.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterkaitan mengenai apa yang ingin diketahui, Kasiram (2008). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menganalisis data-data numerik (angka) dan diolah

dengan metode statistika (Azwar, 2009). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara sistematis yang akan dianalisis secara statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variable-variabel sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja
- b. Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian terkait dengan variable yang terdapat dalam judul penelitian atau yang mencakup dalam kerangka konseptual yang sesuai dengan hasil perumusan masalah. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja : Kepuasan kerja merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan.

2. Motivasi Kerja : Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang dimaksud untuk diteliti populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama Hadi (dalam Lidya 2015). Menurut Hadi (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenali generalisasi dari hasil penelitian. Menurut Bungin (2005) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT.AJ Sequislife Medan sebanyak 30 orang karyawan.

2. Sampel dan teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan PT.AJ Sequislife Medan .

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur yang akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu :

a. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dikembangkan dengan memuat tiga aspek menurut Wexley dan Yukl (2003):

1. Pekerjaan
2. Kompensasi
3. Pengawasan

b. Skala motivasi kerja

Skala motivasi kerja dikembangkan dengan memuat lima aspek menurut Munandar (2001) :

1. Kedisiplinan dari karyawan
2. Imajinasi yang tinggi dan kombinasi
3. Kepercayaan diri
4. Daya tahan terhadap tekanan
5. Tanggng jawab dalam melakukan pekerjaan

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiono (2019). Skala likert ini memiliki empat pilihan jawaban dalam menganalisis, yaitu sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (TST)

Pernyataan dalam skala likert disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavorable* yang memperoleh skornya untuk masing-masing pernyataan. Untuk jawaban *favorable* skornya pada point untuk sangat setuju 4, untuk setuju 3, untuk tidak setuju 2, dan untuk tidak sangat setuju 1. Sedangkan *unfavorable* merupakan kebalikan dari *favorable* yaitu point untuk tidak sangat setuju 4, untuk tidak setuju 3, untuk setuju 2, dan untuk sangat setuju 1.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2019). Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. adapun teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dari penelitian ini adalah analisis product moment dari *person product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila ada dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas alat ukur menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment, karena penelitian ini meneliti hubungan antara satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan satu variabel motivasi kerja. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik ini, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian pada variabel yang meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian sampel yang dihadapi adalah populasi yang terdistribusi normal dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan teknik kolmogorov smirnof fit-test dengan kriteria apabila $p \text{ (sig)} > 0,05$ maka data yang terdistribusi dikatakan normal

2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk

mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut dengan menggunakan SPSS versi 23.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil yang telah di peroleh dari penelitian ini.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT.AJ Sequislife Medan ($r_{xy} = 0,924$); $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$ yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan PT,AJ Sequislife Medan, berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari kepuasan kerja adalah sebesar 85,3% dan masih terdapat kekurangannya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
- b. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi dan motivasi kerja tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh mean empirik kepuasan kerja = 85,03 dan nilai mean hipotetik = 77,5 dan nilai SD = 5,275. Untuk nilai mean empirik motivasi kerja = 85,30 dan nilai mean hipotetik = 75 dan nilai SD = 5,098.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah di uraikan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

a. Karyawan

Untuk para karyawan agar dapat mempertahankan motivasi kerja yang telah dibangun dari diri sendiri dengan menjaga hubungan antara rekan kerja seperti berkomunikasi yang baik, saling membantu jika ada yang memiliki kendala dalam pekerjaannya. Dan mempertahankan tanggung jawab sebagai karyawan di suatu perusahaan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, bersikap yang sopan kepada karyawan lainnya. Dengan cara Dengan demikian para karyawan merasa nyaman sehingga motivasi untuk bekerja semakin tinggi dan mendapatkan hasil kerja yang baik dan merasa puas akan hal tersebut.

b. Perusahaan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi dan motivasi kerja para karyawan tinggi, untuk itu diharapkan perusahaan agar dapat mempertahankan kondisi tersebut terhadap kesejahteraan para karyawan PT. AJ Sequislife Medan. Dengan cara memberikan fasilitas yang baik untuk para karyawan, seperti tanggungan BPJS kesehatan maupun ketenagakerjaan, tidak membebani para karyawan, selalu merangkul ide-ide yang di berikan para karyawan untuk perusahaan tersebut maka para karyawan selalu mendapatkan kepuasan kerja yang meningkatkan motivasi kerja mereka.

c. Peneliti

Untuk para peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenisnya harus lebih memahami apa saja yang ingin di bahas dalam penelitian tersebut,

pastikan teori-teori yang digunakan mendukung penelitian tersebut, dapat menambahkan beberapa faktor-faktor lain yang mendukung penelitian ini. dan ditambahkan pula variabel baru untuk lebih melengkapi hasil dari penelitian ini dan lebih mengeksplorasi fenomena yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Adigun, I.O., Stephenson, G.M. (2001). Sources of job motivation and satisfaction among British and Nigeria employees. *The Journal of Social Psychologist*, (3), 369-376.
- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Antono, A (2016). Perpanjangan probation period atau masa percobaan. Diakses tanggal 14 Agustus 2019 dari <https://www.hrd-forum.com/perpanjangan-probationperiod-atau-masa-percobaan-bolehkah/>
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas edisi keempat. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azka, A. (2015). Berapa lama anda seharusnya menjalani masa percobaan kerja?. Diakses tanggal 14 Agustus 2019 dari <https://www.cosmopolitan.co.id/article/read/2/2015/5626/berapa-lama-anda-seharusnya-menjalanimasa-percobaan-kerja>.
- Bungin, Burhan. (2005). Metode penelitian kuantitatif. Jakarta. Prenadamedia.
- Chukwuma, & Obiefuna, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity : a study of manufacturing, companies innewi. *Journal of managerial Studies and research*. 2(1), 62-74.
- Damayanti, A. Susilaningsih, Sumaryati, S. (2013). pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) surakarta. *Jurnal Penelitian UNS*, 2(1), 58-64.
- Davis, K., & Newstrom. (2000). Perilaku dalam organisasi. Erlangga: Jakarta
- Gani, J., & Amalia, M. (2015). Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadi, S. (2015). Metodologi riset. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Handoko, T.H. (2011). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta PT: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2000). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herzberg's. (2003) motivation-hygiene theory and job satisfaction. Cleveland: World Publishing Company.
- Horwitz, M. F., Heng, T.C., & Quazi, A.H. (2003). Finders, keepers? attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human resource management journal*, 13(4), 23-44.
- Intan, I, G. A., Supharta, I. W. G., Saroyeni, P. (2017). Pengaruh self-efficacy dan motivasi berprestasi terhadap kinerja agen pemasaran asuransi equity life indonesia cabang renon Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(4), 1547-1574.
- Kaswan, (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Kreitner, R., & Kinicki. (2008). Organizational behavior. Mcgraw-Hill : Edition Boston.

- Kustrianingsih. M.R. (2016). Pengaruh motivasi kerja, dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang. *Jurnal Management*, 2(1), 43-67
- Martoyo, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R.W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga. Jakarta.
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Morgan. C.T. (1986). *Introduction to psychology*. NewYork: McGraw Hill.
- Pinder, C.C. (2009). *Work motivation in organizational behavior*. New York:Taylor & Fancis Group.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi edisi kedelapan*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Prabu, A., Desember 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol. 3, no. 6, hal. 1-25
- Sedamaryanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sehaningtyas, Ardhyaviana, Drs. Mohammad Amir, S.Psi, M.Psi. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) lapangan*
- Siagian, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambella, L.P. (2012). *Kinerja pegawai*. Graha ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyono, RA. (2003). *Sistem pengendalian manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Tella, A., Ayeni, C. O. & Popoola, S. O. (2007). *Work motivation, job satisfaction, And organisational commitment Of library personnel in academic and research libraries in Oyo state, Nigeria*. *Library Philosophy And Practice*, 1-16.
- Uno, H.B. (2007). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ulfa, E. (2015). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan pt pln (persero) apj surakarta*. Diakses tanggal 14 Agustus 2019 dari <http://eprints.ums.ac.id/39884/4/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>. 5
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, (2001). *Motivasi & pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Yeyen, FK (2007). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan studi di PLN (Persero) Distributor Jawa Timur*.
- Wirawan, (2013). *Kepemimpinan: teori, psikologi,perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Nama (boleh inisial) :
 Telah Bekerja Selama :
 Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki

*coret jawaban yang tidak perlu

Dengan ini, menyatakan secara sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang Anda pilih dari tiap-tiap pernyataan. Jika terdapat kesalahan, Anda dapat mencoret jawaban yang salah dengan memberikan tanda minus (-) dan kembali mengisi jawaban yang menurut Anda tepat. Terdapat 4 pilihan jawaban dengan rincian sebagai berikut:

- SS : Apabila jawaban tersebut Sangat Sesuai dengan diri Anda
 S : Apabila jawaban tersebut Sesuai dengan diri Anda
 TS : Apabila jawaban tersebut Tidak Sesuai dengan diri Anda
 STS : Apabila jawaban tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri Anda

SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya jalani mudah untuk dilakukan				
2	Atasan memuji saya ketika pekerjaan terselesaikan dengan baik				
3	Atasan menyemangati saya ketika banyak tugas yang harus diselesaikan				
4	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja				
5	Saya diberikan kebebasan untuk memberikan masukan kepada perusahaan				
6	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan saya				
7	Atasan menerima saran yang saya berikan				
8	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang menarik bagi saya				
9	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan harapan saya				
10	Atasan langsung memberikan bantuannya ketika saya menghadapi kesulitan dalam menjalani pekerjaan				
11	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat saya hidup sejahtera				
12	Saya menyukai profesi yang saat ini saya jalani				
13	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya				
14	Fasilitas istirahat yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja				
15	Ketika saya memberikan pendapat, maka atasan tidak mendengarkan pendapat saya dengan baik				
16	Rekan kerja dapat diandalkan dalam bekerja sama menjalani pekerjaan				
17	Atasan memberikan solusi yang tepat, ketika saya mendapatkan permasalahan				
18	Fasilitas keamanan kerja kurang memadai				
19	Gaji yang diberikan tidak sepadan dengan beban kerja				
20	Gaji yang diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan saya				
21	Ketika pekerjaan terselesaikan dengan baik maka atasan tidak memberikan pujian				
22	Atasan menekan saya ketika banyak tugas yang harus diselesaikan				
23	Pekerjaan yang saya jalani sulit untuk dilakukan				
24	Perusahaan memberikan bonus yang kecil				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
25	Atasan mengabaikan saran yang saya sampaikan				
26	Saya tidak deiberikan kebebasan untuk memberikan masukan kepada perusahaan				
27	Saya bosan menjalani pekerjaan ini				
28	Saya membenci profesi yang saat ini saya jalani				
29	Ketika saya meminta bantuan kepada atasan, maka atasan merespon dengan lambat				
30	Tunjangan yang diberikan perusahaan belum membuat saya sejahtera				
31	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan minat saya				
32	Ketika saya memberikan pendapat. Atasan mengabaikan pendapat saya				
33	Fasilitas istirahat yang diberikan perusahaan membuat saya tidak nyaman dama bekerja				
34	Rekan kerja sulit diandalkan dalam bekerja sama				
35	Atasan memberikan solusi yang kurang tepat ketika saya mendapatkan permasalahan ditempat kerja				
36	Fasilitas keamanan kerja tidak memadai				

SKALA MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memberikan ide-ide baru bagi perusahaan				
2	Saya yakin dapat bekerja diperusahaan ini dengan baik				
3	Saya mampu untuk meningkatkan penjualan				
4	Saya bekerja dengan baik, walaupun dikantor sedang ada masalah				
5	Saya sampai ditempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
6	Saya menggunkana waktu istirahat untuk bermain handphone				
7	Saya berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberi				
8	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
9	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi yang diberikan				
10	Saya tetap bertahan diperusahaan ini meskipun beban pekerjaan yang saya kerjakan sangat berat				
11	Saya menciptakan ide baru untuk meningkatkan pendapatan perusahaan				
12	Saya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi				
13	Saya memiliki keyakinan bahwa hasil kerja saya memuaskan				
14	Pada saat rekan kerja sulit untuk bekerja sama, saya tetap kerjakan sendiri				
15	Pada saat saya membuat kesalahan, maka saya siap menerima resikonya				
16	Pada saat terjadi masalah di perusahaan maka saya berusaha mencari jalan keluarnya				
17	Saya mengutarakan pendapat untuk membangun perusahaan				
18	Saya memberikan saran untuk memperbaiki kekurangan perusahaan				
19	Saya bersedia menerima sanksi bila melanggar tugas yang tertera di dalam kontrak kerja				
20	Ketika ada masalah dengan rekan kerja, maka saya akan langsung menyelesaikannya				
21	Saya sampai ditempat kerja dengan waktu yang lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
22	Pada saat bekerja saya mencuri waktu untuk bermain handphone				
23	Saya pesimis dapat menjalankan pekerjaan dengan baik				
24	Ketika ada permasalahan di kantor, saya sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
25	Ketika saya memiliki ide baru untuk memajukan perusahaan maka saya akan diam saja				
26	Pada saat pekerjaan tidak selesai pada waktunya, saya mencari alasan				
27	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih lama				
28	Saya enggan berbagi pikiran tentang ide baru ketika perusahaan sedang menurun				
29	Saya enggan mengutarakan pendapat untuk membangun perusahaan				
30	Saya pesimis untuk meningkatkan penjualan di perusahaan				
31	Saya sulit bertahan di kantor ini karena banyak tuntutan pekerjaan				
32	Pada saat rekan kerja sulit untuk diajak kerja sama, maka kinerja saya menurun				
33	Saya sulit mengikuti instruksi yang diberikan karena tidak sepemikiran dengan saya				
34	Saya tidak siap menerima resiko ketika hasil tidak sesuai keinginan atasan				
35	Saya memiliki ketidakpercayaan diri bahwa hasil kerja dapat memuaskan perusahaan				
36	Pada saat terjadi permasalahan di perusahaan maka saya sulit menemukan jalan keluarnya				
37	Saya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi saya				
38	Saya tidak bersedia menerima sanksi bila melanggar tugas yang tertera di dalam kontrak kerja				
39	Saya enggan memberikan saran untuk memperbaiki kekurangan perusahaan				
40	Ketika terjadi perselisihan dengan teman kerja, saya akan terus menghindari teman tersebut				



SEBARAN DATA SKALA KEPUASAN KERJA																																						
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36		
S1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	
S2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
S3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4		
S4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
S5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2		
S6	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	
S7	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4		
S8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
S9	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3		
S10	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3		
S11	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3		
S12	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4		
S13	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
S14	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
S15	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	
S16	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
S17	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	
S18	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
S19	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3
S20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	
S21	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
S22	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
S23	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
S24	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
S25	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
S26	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
S27	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	
S28	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
S29	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
S30	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	

SEBARAN DATA SKALA MOTIVASI KERJA																																								
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
S1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	
S2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
S3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
S4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
S5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2		
S6	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	
S7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	4	2	3	3	3		
S8	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	2	4	2		
S9	3	3	3	4	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	1	3	2	3	3	4		
S10	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	4	4	
S11	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	
S12	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
S13	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	
S14	2	4	3	3	4	1	2	4	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	
S15	2	3	2	3	4	2	3	1	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	
S16	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	1	4	4	3	2	4	4	3	2		
S17	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	
S18	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	
S19	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	1	2	2</			



LAMPIRAN C

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY**SCALE : KEPUASAN KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N				
KK1	2.87	.973	30	KK16	2.93	.907	30
KK2	3.00	.910	30	KK17	3.00	.983	30
KK3	2.63	.999	30	KK18	3.07	.907	30
KK4	3.07	1.015	30	KK19	2.97	.809	30
KK5	2.73	1.112	30	KK20	2.90	.885	30
KK6	2.73	1.048	30	KK21	2.77	1.006	30
KK7	2.83	.986	30	KK22	4.10	5.750	30
KK8	2.97	.964	30	KK23	3.03	.928	30
KK9	2.70	1.022	30	KK24	2.73	.868	30
KK10	2.90	.960	30	KK25	3.03	.928	30
KK11	2.70	1.022	30	KK26	2.97	1.033	30
KK12	2.70	.988	30	KK27	2.57	.971	30
KK13	2.80	1.031	30	KK28	2.93	.980	30
KK14	2.97	1.033	30	KK29	2.87	.860	30
KK15	2.57	.935	30	KK30	3.07	.907	30
				KK31	2.63	1.066	30
				KK32	3.00	1.145	30
				KK33	2.87	.973	30
				KK34	2.90	.995	30
				KK35	2.67	1.028	30
				KK36	3.07	.980	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	101.37	372.930	.430	.848
KK2	101.23	377.495	.332	.850
KK3	101.60	372.386	.432	.848
KK4	101.17	372.213	.429	.848
KK5	101.50	366.810	.516	.846
KK6	101.50	375.983	.319	.850
KK7	101.40	369.007	.530	.846
KK8	101.27	364.616	.665	.844
KK9	101.53	358.740	.782	.841
KK10	101.33	374.644	.390	.849
KK11	101.53	372.189	.426	.848
KK12	101.53	375.775	.347	.850
KK13	101.43	374.737	.357	.849
KK14	101.27	371.237	.446	.848
KK15	101.67	380.506	.238	.852
KK16	101.30	366.769	.646	.845
KK17	101.23	370.323	.496	.847
KK18	101.17	380.557	.245	.852
KK19	101.27	381.651	.245	.852
KK20	101.33	375.471	.402	.849
KK21	101.47	382.257	.172	.853
KK22	100.13	277.361	.416	.905
KK23	101.20	375.338	.385	.849
KK24	101.50	373.500	.471	.848
KK25	101.20	368.166	.590	.846
KK26	101.27	366.547	.567	.845
KK27	101.67	370.437	.499	.847
KK28	101.30	375.597	.355	.850
KK29	101.37	374.861	.434	.849
KK30	101.17	379.730	.369	.851
KK31	101.60	366.662	.545	.846

KK32	101.23	370.875	.405	.848
KK33	101.37	371.826	.460	.848
KK34	101.33	371.885	.448	.848
KK35	101.57	370.875	.457	.848
KK36	101.17	378.213	.285	.851

$$31 \times 5 / 2 = 77,5$$

RELIABILITY

SCALE : MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N				
MK1	2.72	1.066	30	MK21	3.00	.886	30
MK2	2.69	1.072	30	MK22	2.86	1.093	30
MK3	2.90	.860	30	MK23	2.52	.949	30
MK4	3.00	.926	30	MK24	2.97	1.017	30
MK5	2.86	1.026	30	MK25	2.93	.923	30
MK6	3.00	1.000	30	MK26	3.03	.981	30
MK7	2.83	1.002	30	MK27	2.66	1.010	30
MK8	2.76	.951	30	MK28	3.10	.900	30
MK9	2.90	1.012	30	MK29	2.66	.974	30
MK10	3.10	.939	30	MK30	2.97	.906	30
MK11	2.55	.910	30	MK31	3.10	.900	30
MK12	2.97	.865	30	MK32	2.93	.998	30
MK13	3.10	.900	30	MK33	2.83	.928	30
MK14	3.03	.944	30	MK34	3.07	.961	30
MK15	3.03	.731	30	MK35	2.86	.990	30
MK16	2.69	.967	30	MK36	2.93	.961	30
MK17	2.83	.966	30	MK37	2.90	.817	30
MK18	2.83	1.167	30	MK38	2.83	.928	30
MK19	3.00	.926	30	MK39	2.83	1.037	30
MK20	2.59	.825	30	MK40	3.03	.865	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	112.66	186.163	.182	.831
MK2	112.69	187.793	.124	.833
MK3	112.48	180.687	.484	.823
MK4	112.38	179.887	.477	.823
MK5	112.52	173.544	.666	.817
MK6	112.38	180.744	.404	.825
MK7	112.55	179.899	.435	.824
MK8	112.62	178.172	.533	.821
MK9	112.48	178.473	.484	.822
MK10	112.28	181.064	.422	.824

MK11	112.83	191.005	.331	.835
MK12	112.41	181.394	.449	.824
MK13	112.28	180.707	.458	.824
MK14	112.34	186.877	.187	.831
MK15	112.34	186.591	.374	.828
MK16	112.69	180.650	.424	.824
MK17	112.55	187.042	.175	.831
MK18	112.55	175.756	.500	.821
MK19	112.38	184.387	.393	.828
MK20	112.79	184.599	.327	.827
MK21	112.38	178.672	.555	.821
MK22	112.52	175.830	.537	.820
MK23	112.86	186.266	.310	.830
MK24	112.41	184.680	.349	.829
MK25	112.45	187.685	.361	.831
MK26	112.34	186.448	.394	.831
MK27	112.72	184.778	.348	.829
MK28	112.28	189.350	.399	.833
MK29	112.72	196.564	-.180	.841
MK30	112.41	186.466	.315	.830
MK31	112.28	195.278	-.139	.839
MK32	112.45	185.899	.310	.830
MK33	112.55	178.542	.532	.821
MK34	112.31	181.436	.396	.825
MK35	112.52	180.330	.425	.824
MK36	112.45	189.256	.092	.833
MK37	112.48	187.544	.196	.830
MK38	112.55	182.542	.367	.826
MK39	112.55	186.399	.181	.831
MK40	112.34	185.948	.350	.829

30X5/

2

-

75



LAMPIRAN D
HASIL UJI HIPOTESIS

Npar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAAN KERJA	MOTIVASI KERJA
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	85.03	85.30
	Std. Deviation	5.275	5.098
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.256
	Positive	.171	.192
	Negative	-.193	-.256
Kolmogorov-Smirnov Z		.755	.402
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216	.139
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI KERJA *	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
KEPUASAAN KERJA						

Report

MOTIVASI KERJA

KEPUA SAAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
80	60.29	7	.488
82	72.00	1	.
84	75.33	3	.577
85	66.50	2	.707

86	77.00	3	.000
87	67.87	8	.354
88	76.00	1	.
89	67.20	5	5.095
Total	75.30	30	5.098

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA * KEPUASAAN KERJA	270.030	7	38.576	102.617	.353
Between Groups	237.392	1	237.392	631.495	.001
Linearity	32.638	6	5.440	14.470	.141
Deviation from Linearity	8.270	22	.376		
Within Groups	278.300	29			
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MOTIVASI KERJA * KEPUASAAN KERJA	.924	.853	.985	.970

CORRELATION

Correlations

		KEPUASAAN KERJA	MOTIVASI KERJA
KEPUASAAN KERJA	Pearson Correlation	1	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.924**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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







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 : 1246/FPSI/01.10/IX/2022
 Lampiran : -
 Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

6 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Manager
PT. AJ Sequislife Medan
 di
 Tempat

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

Nama : **Adinda Alfira Purnawarman**
 NPM : **188600171**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. AJ Sequislife Medan, Jl. Imam Bonjol Gedung Citibank Lantai 3 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. AJ Sequislife Medan"**.

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

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



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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





