

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP KENAIKAN GAJI
TAHUNAN DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT.PRIMA
SARANA USAHA MANDIRI**

SKRIPSI

OLEH:

NURSANDIKA

20.860.0091



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/9/24

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)3/9/24

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP KENAIKAN GAJI
TAHUNAN DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT.PRIMA
SARANA USAHA MANDIRI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



**OLEH:
NURSANDIKA
20.860.0091**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

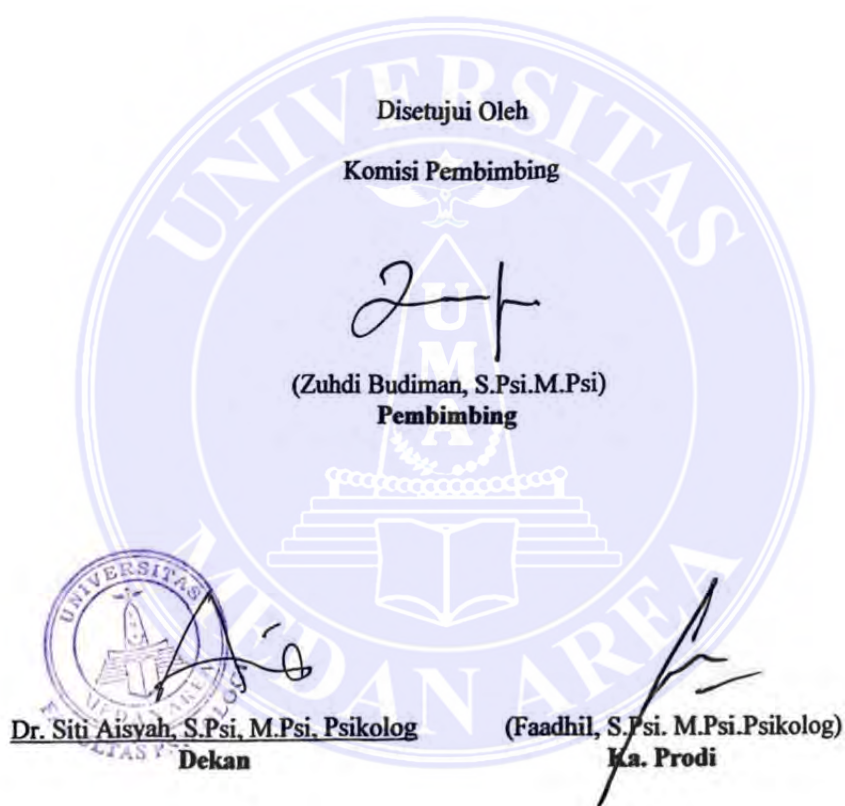
Document Accepted 3/9/24

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP KENAIKAN GAJI
TAHUNAN DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT.PRIMA
SARANA USAHA MANDIRI

Nama : NURSANDIKA
NPM : 208600091
Fakultas : Psikologi

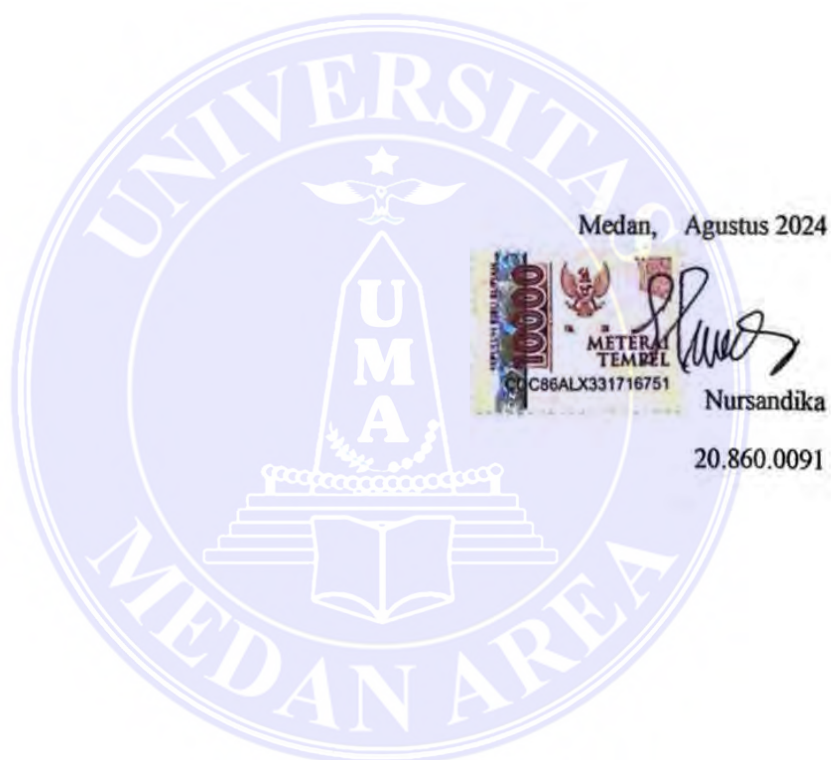


Tanggal lulus : 09 - Juli. 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nursandika
NPM : 208600091
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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

“Hubungan Persepsi Terhadap Kenaikan Gaji Tahunan Dengan Kepuasan Kerja Di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : Agustus 2024

Yang Menyatakan


Nursandika

ABSTRAK
HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP KENAIKAN GAJI TAHUNAN
DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT.PRIMA SARANA USAHA MANDIRI

OLEH :
NURSANDIKA
208600091

Persepsi terhadap kenaikan gaji tahunan merupakan hal yang sangat penting, dimana persepsi merupakan salah satu faktor dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kenaikan gaji tahunan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri, dengan karakteristik yaitu karyawan produksi, berjenis kelamin laki-laki, pekerja tetap dan sudah menikah dengan jumlah sampel 60 karyawan. Teknik pengambilan data *Purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan skala yaitu skala persepsi terhadap kenaikan gaji tahunan (17 item $\alpha = 0,870$) dan skala kepuasan kerja (38 item $\alpha = 0,866$). Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat hubungan positif antara Persepsi dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.574$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,329$. Ini menunjukkan sumbangan efektif persepsi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 32,90% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ukur dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja , Persepsi, Kenaikan Gaji

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTIONS OF ANNUAL SALARY
INCREASES AND JOB SATISFACTION AT PT. PRIMA SARANA USAHA
MANDIRI**

BY:

NURSANDIKA

208600091

Perception of annual salary increases is very important, where perception is one of the factors in job satisfaction. Job satisfaction is the way individuals feel about their work. The purpose of this study was to determine the correlation of perceptions of annual salary increases to employee job satisfaction. This research was conducted at PT Prima Sarana Usaha Mandiri, with the characteristics of production employees, male gender, permanent workers and married with a sample size of 60 employees. The technique used was a purposive sampling technique. Data collection using a scale, namely the perception scale of annual salary increases (17 items $\alpha = 0.870$) and job satisfaction scale (38 items $\alpha = 0.866$). Based on the results of hypothesis testing, there was a positive correlation between perception and job satisfaction. This result was evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.574$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.329$. This showed the effective contribution of perception to job satisfaction was 32.90% and the rest was influenced by other factors that were not measured in this study.

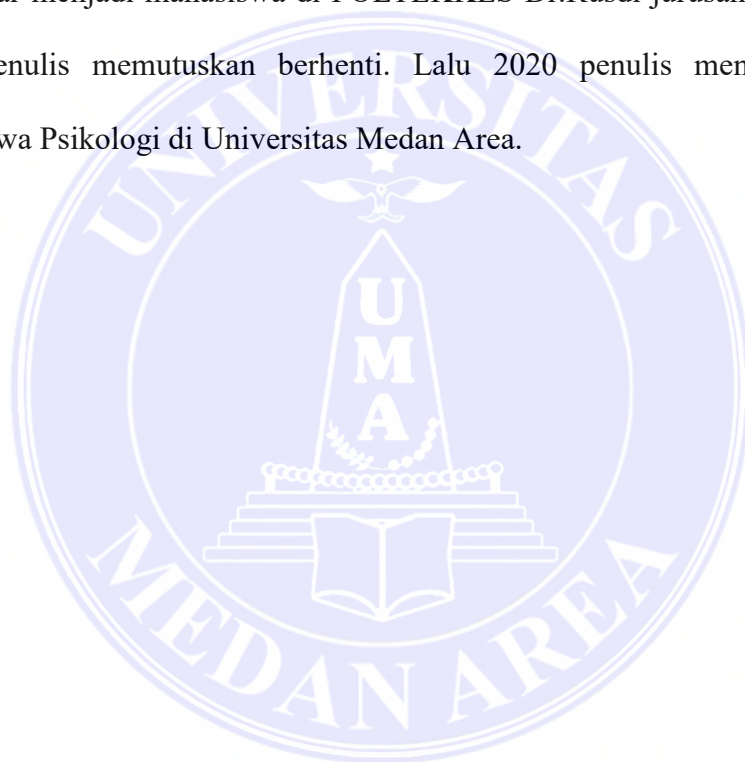
Keywords: Job Satisfaction, Perception, Salary Increases



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 7 september 1999 di Namu damak. Penulis merupakan putri pertama dari bapak Salam dan ibu Seh ukur br ginting. Dan penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dan penulis memiliki seorang adik laki-laki.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMK Taruna Pekanbaru, lalu tahun 2019 penulis mendaftar menjadi mahasiswa di POLTEKKES Dr.Rusdi jurusan Fisioterapi dan 2020 penulis memutuskan berhenti. Lalu 2020 penulis mendaftar menjadi mahasiswa Psikologi di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua , sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Adapun Judul dalam penelitian ini adalah “Hubungan persepsi kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri ”.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak.. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Zuhdi Budiman S.Psi,M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti, yang dalam beberapa waktu belakangan ini banyak membantu peneliti dalam meluangkan waktu dan memberikan masukan yang kepada peneliti selama penelitian ini berlangsung, dan terima kasih juga karena Bapak telah memberikan peneliti dukungan demi berlangsungnya pengerjaan skripsi ini . Dan peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada PT.Prima Sarana Usaha Mandiri yang sudah memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian.

Sebagai ungkapan terimakasih, skripsi ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua peneliti yang sangat berharga bagi peneliti. Tidak akan pernah cukup kata untuk menyampaikan rasa terimakasih kepada ayah dan mamak, tapi izinkan saya meluapkan rasa syukur ini dalam kata-kata sederhana saya. Kepada ayah dan mamak terimakasih atas cinta, dukungan dan pengorbanan yang tak

terhingga dan tidak dapat dinilai oleh apapun, tanpa dukungan kalian saya tidak mungkin bisa sekuat sekarang, tidak mungkin bisa berada dititik ini, dan tidak akan pernah dapat memulai, merasakan dan menyelesaikan pendidikan di bangku sarjana ini.

Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada sepupu dan teman terbaik saya, kalian adalah bagian tak terpisahkan dari kisah ini. Saat senang dan susah, kalian selalu ada. Terima kasih untuk setiap tawa, dukungan, dan nasihat berharga yang telah kalian bagikan. Tanpa kalian, skripsi ini tidak akan selesai dengan baik. Ini bukan hanya pencapaian saya, tetapi juga milik kalian yang telah bersama-sama melewati setiap liku perjalanan ini. Terima kasih, dari lubuk hati yang paling dalam. Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, Mei 2024

Penulis

Nursandika
208600091

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	
Halaman Pernyataan	
Halaman Pernyataan Persetujuan	
Abstrak	
<i>Abstract</i>	
Daftar Riwayat Hidup	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	9
2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja	20
2.2 Persepsi kenaikan gaji.....	23
2.2.1 Definisi Persepsi	23
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	23
2.2.3 Aspek-aspek persepsi	26
2.2.3 Dinamika Persepsi	26
2.2.5 Kenaikan Gaji	26
2.2.6 Kerangka konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	33

3.1 Waktu dan Tempat penelitian	33
3.2 Bahan dan Alat.....	33
3.3 Metodologi penelitian	33
3.3.1 Tipe Penelitian	32
3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi Penelitian.....	35
3.4.2 Sampel Penelitian	36
3.4.3 Teknik pengambilan sampel	36
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	37
3.5.1 Validitas dan Reliabilitas	39
3.5.2 Metode Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil	42
4.4.1 Uji Validitas dan Seleksi item	42
4.4.2 Uji Reliability	46
4.4.3 Uji Normalitas	47
4.4.4 Uji Linieritas Hubungan.....	48
4.4.5 Uji Hipotesis.....	48
4.4.6 Mean Hipotetik.....	49
4.4.7 Mean Empirik.....	49
4.4.8 Kriteria.....	50
4.2 Pembahasan.....	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Simpulan.....	54
5.3 Saran.....	55
Daftar Pustaka	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Kenaikan Gaji.....	30
Tabel 3.1 Tabel penilaian	37
Tabel 4.1 Item Skala Persepsi.....	41
Tabel 4.2 Item Skala Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.3 Nilai Reliability Skala Persepsi	44
Tabel 4.4 Nilai Reliability Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	47
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	47
Tabel 4.8 Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	48
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	49

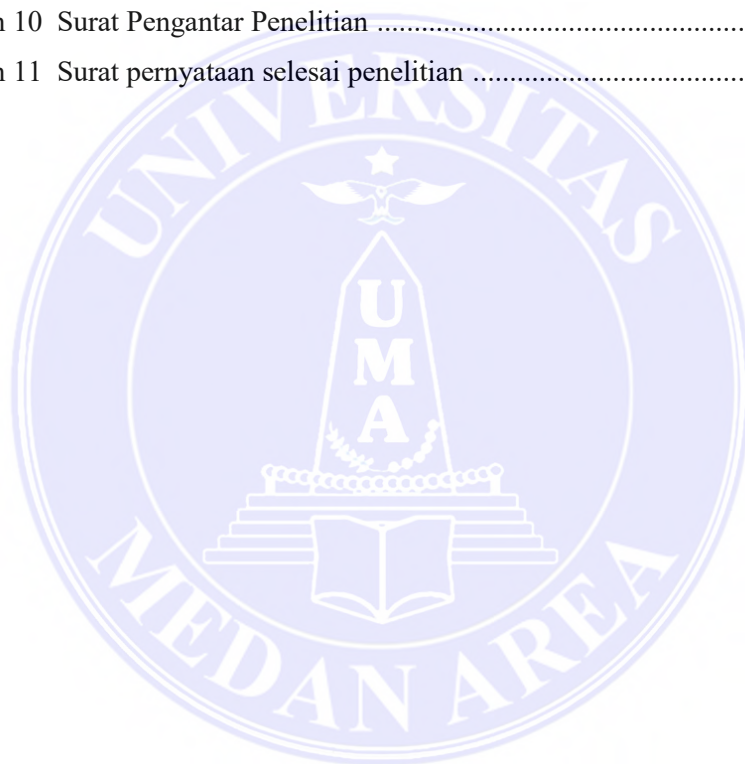
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Grafik Kenaikan Gaji.....	30
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1	Grarfik Persepsi	50
Gambar 4.2	Grafik Kepuasan Kerja.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Identitas Responden	60
Lampiran 2	Skala Persepsi	62
Lampiran 3	Skala Kepuasan Kerja	63
Lampiran 4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
Lampiran 5	Uji Normalitas	77
Lampiran 7	Uji Hipotesis	79
Lampiran 8	Data Variabel Persepsi	83
Lampiran 9	Data Variabel Kepuasan Kerja	86
Lampiran 10	Surat Pengantar Penelitian	89
Lampiran 11	Surat pernyataan selesai penelitian	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, masalah kepuasan kerja merupakan hal yang cukup penting. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2019, tingkat kepuasan kerja di Indonesia masih rendah, yaitu sebesar 3.8 dari skala 1-5, terutama di kalangan pekerja yang bekerja di sektor industri dan jasa.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) Kepuasan kerja merupakan proses evaluasi atas karakteristik-karakteristik pekerjaan sehingga menghasilkan emosi positif terhadap pekerjaannya. Lalu Handoko, 2016 (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan.

Job Satisfaction atau dalam bahasa Indonesia adalah Kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat menarik, karena dapat menjadi cermin bagaimana sikap terhadap pekerjaan dan perusahaan yang menjadi tempat berkerja. Para ahli berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi maupun industri, dimana ketika tercapainya kepuasan maka sumber daya manusianya memberikan hal yang baik juga. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan yang ada pada organisasi maupun industri dan juga didukung oleh sumber daya-sumber daya yang lain juga.

Individu pada umumnya akan melakukan apa yang mereka anggap menguntungkan dan baik. Baik segi pekerjaan atau segala hal yang menguntungkan, individu akan berusaha untuk melakukan segala cara agar kebutuhan yang dimiliki terpenuhi. Ketika individu bekerja maka apa yang dikerjakan akan berkaitan dengan hasil yang akan mereka nantinya. Ketika individu menerima hasil dari pekerjaannya individu akan mulai mempersepsikan kedepannya. Apakah hasil yang didapat mampu memenuhi segala kebutuhan yang memang harus dipenuhi. atau tidak. Ketika individu merasakan cukup akan apa yang diterima, maka individu akan merasakan yang kepuasan akan hasil dari pekerjaannya. Terlepas dari faktor pendukung lain. Kepuasan kerja salah pada dasarnya memiliki beberapa komponen yaitu *values, importance* (kepentingan) dan yang terakhir adalah persepsi.

Kepuasan kerja pada karyawan didukung dengan adanya beberapa faktor pendukung dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Faktor dalam mencapai sebuah kepuasan kerja adalah pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai ,keadilan,komponen watak. Kepuasan kerja akan tercapai jika beberapa faktor tersebut terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan beberapa faktor pendukung tercapainya kepuasan kerja salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan, dimana pemenuhan kebutuhan salah satu adalah berkaitan dengan gaji. Maka dari itu dapat diasumsikan kenaikan gaji tahunan yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu faktor pembentuk mengenai kepuasan karyawan.

Namun, masih banyak perusahaan yang tidak memberikan kenaikan gaji tahunan secara adil dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

yang telah ditetapkan di Indonesia yaitu yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Pada pasal 92 ayat 2 berbunyi “Perusahaan melakukan Penyesuaian upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”. Dan sudah dilakukan pembaruan pada Undang-Undang dan kemudian ditulis dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Lalu dari UU Cipta Kerja , Penggajian kemudian, diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan. Persepsi karyawan mengenai kenaikan gaji tahunan merupakan hal yang mengembirakan. Sehingga menimbulkan rasa gembira yang dapat memicu timbulnya *job satisfaction* atau kepuasan kerja pada karyawan.

Kenaikan upah atau gaji tahunan dapat disebut hal normatif dimana hak normatif tidak dapat turun dan hanya dapat naik. Dan kenaikan gaji tahunan atau upah tahunan, bukan berdasarkan perjanjian prakerja, kenaikan gaji atau upah tahunan yang diterima karyawan selain dengan mengikuti peraturan peundang-undangan cipta kerja yang diatur berdasarkan undang-undang dalam negara republik indonesia, selain itu karena adanya pengajuan dari dilakukan oleh karyawan yang diwakilkan oleh pihak organisasi atau pimpinan setempat dengan menggunakan pengajuan surat untuk melakukan rapat dengan tujuan pembahasan kenaikan gaji dengan pihak perkebunan dan dilakukan dengan pertimbangan sebagai kenaikan bahan pangan pada wilayah kabupaten, dan kenaikan gaji pada wilayah kabupaten.

Ketika dilakukannya sebuah penyuluhan atau pemberian informasi kepada karyawan mengenai sistem pengajian dan gaji yang akan diterima mereka kedepannya, karyawan akan mempersepsinya menjadi hal yang baik dan dapat

memotivasi karyawan ataupun karyawan beranggapan sebuah yang tidak terlalu penting.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, maksudnya adalah ketika diterima suatu stimulus oleh individu melalui indera atau juga dianggap proses sensori. (Saleh,A.A, 2018). Menurut Branca, 1964, Woodworth dan Marquis, 1957 (Saleh, A.A, 2018). Alat indera tersebut merupakan alat penghubung antara individu dengan dunia luarnya.

Menurut Walgito,B.2010 (Saleh, A.A, 2018) persepsi adalah proses pengintegrasian, proses terhadap stimulus dari indra yang diterima sehingga menjadi berarti dan memberikan respon yang *integrated* dalam diri individu. Pendapat lain mengenai persepsi menurut Nitisusastro, 2013 merupakan sutau respon yang timbul akibat adanya sensasi dimana sensasi adalah aktivitas merasakan atau penyebab keadaan emosi yang menggembirakan. Pada karyawan suasana yang menggembirakan yang membuat senang dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya peneliti mencoba untuk mencari informasi mengenai perkebunan bernama PT.Prima Sarana Usaha Mandiri dimana perkebunan tersebut adalah perkebunan kelapa sawit. Karena berdasarkan kabar yang beredar bahwa perkebunan ini merupakan perkebunan yang hampir mendekati kebangkrutan dan sistem management yang sudah yang tidak tertata lagi. Lalu dilakukanlah pergantian pememimpin pada pekebunan PT.Prima saran usaha mandiri tersebut dan juga dilakukan perubahan pada management perusahaan termasuk juga perubahan pada sistem dan jumlah gaji yang biasa diterima karyawan.

Peneliti melakukan wawancara singkat terhadap karyawan yang sebelumnya pernah bekerja pada perkebunan tersebut, beliau mengatakan bahwa perkebunan tersebut cukup kacau, dimana sering tidak terdapatnya target produksi bulanan, sehingga mempengaruhi penghasilan yang diterima, dan banyak yang karyawan yang akhirnya keluar dari perkebunan tersebut. Lalu beliau juga mengatakan tetapi PT.Prima 2 tahun belakangan mengalami peningkatan karyawan dan kemajuan yang cukup baik.

Lalu peneliti juga wawancarai mandor panen perkebunan tersebut, dan beliau mengatakan bahwa belakangan ini tepatnya kurang lebih 2 tahun terakhir perkebunan mengalami kemajuan yang cukup baik, tidak ada lagi yang keluar dari perkebunan dan malah sebaliknya banyak yang melamar kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dalam tidak diketahui apa yang menjadi penyebab peningkatan lamaran pekerjaan pada perkebunan tersebut. Dimana berdasarkan informasi yang dikatakan oleh mandor panen beliau mengatakan individu-individu yang melakukan lamaran pekerjaan hampir 80 % diberitahukan oleh pihak karyawan yang sudah berkerja pada perkebunan tersebut.

Dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dilapangan, perkebunan tersebut belakangan ini dilakukannya sebuah penyuluhan atau informasi mengenai sistem pengajian, dan gaji yang akan mereka terima kedepannya. Apakah adanya perubahan mengenai jumlah gaji yang mereka terima merupakan salah satu faktor pendukung dari kepuasan kerja atau hanya kesenangan karena para karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan dan tidak menjadi pengangguran. Lalu peneliti juga melakukan survey awal yang berpedoman dengan ciri-ciri kepuasan kerja pada karyawan terkhususnya pada karyawan produksi seperti pemanen, supir dan kernet.

Menurut Munandar (2010), ciri-ciri karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif. Peneliti menemukan melalui pengisian angket di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri khususnya pada karyawan produksi dimana dari data yang didapat menyatakan dalam pemenuhan kebutuhan 51% merasakan tidak cukup, lalu 23% menyatakan dalam pemenuhan kebutuhan netral dan jumlah 26% karyawan menyatakan cukup.

Adapun sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sampel yang memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan peneliti, yaitu karyawan yang berada dalam divisi produksi, berjenis kelamin laki-laki, sudah menikah, dan pekerja tetap. Berdasarkan karakteristik peneliti memilih yang berjenis kelamin laki-laki, karena secara konsep laki-laki merupakan kepala keluarga yang mana laki-laki harus memenuhi kebutuhan keluarganya, lalu karakteristik lain yaitu berada dalam divisi produksi, karena karyawan yang berada dalam divisi produksi memiliki beban lebih dan karyawan produksi mengumpangkan tenaga saat bekerja dan memiliki target yang harus mereka capai setiap harinya, karakteristik lain yaitu sudah memiliki, ketika sudah menikah berarti memiliki tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan jumlah kebutuhan akan meningkat. Karakteristik yang terakhir adalah karyawan tetap, karena karyawan tetap lah yang sudah memiliki kontrak dan saling terikat dengan perusahaan.

Berdasarkan temuan atau fenomena yang didapat peneliti, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Hubungan Persepsi kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri. terkhususnya pada karyawan

produksi perkebunan di dusun sei serdang desa sei serdang kecamatan batang serangan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah “ hubungan hubungan persepsi kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kenaikan gaji dengan kepuasan kerja. Semakin positif persepsi karyawan terhadap kenaikan gaji tahunan , maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya semakin negatif persepsi yang dimiliki karyawan terhadap kenaikan gaji tahunan, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikolog terkhususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini Memberikan pengalaman dan memberikan wawasan pada peneliti dalam melakukan sebuah penelitian

b. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baru bagi pembaca mengenai hubungan persepsi kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja

c. Manfaat bagi PT.Prima Sarana Usaha Mandiri

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan persepsi kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri. Sehingga perkebunan dapat mengetahui apa yang menjadi kepuasan kerja (*job statisfaction*) pada karyawan dan dapat ditingkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan proses evaluasi atas karakteristik-karakteristik pekerjaan sehingga menghasilkan emosi positif terhadap pekerjaannya.

Handoko, 2014 (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Marliani, 2015 (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi dan sikap positif yang ditimbulkan pekerja terhadap pekerjaannya.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. *Need Fulfillment* atau pemenuhan kebutuhan

Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* atau ketidaksesuaian

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari *met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.

3. *Value Attainment* atau pencapaian nilai

Gagasan yang menjadi landasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

4. *Equity* atau keadilan

Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa adil pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.

5. *Dispositional/Genetic Components* atau komponen watak/genetic

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Oleh karena itu, dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

Dan pendapat lain juga diungkapkan oleh Mullin, 2015 dalam Izzati dan Mulyana, 2019) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor pribadi, sosial budaya, organisasi, dan lingkungan.

1. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Dan menurut anwar Prabu Mangkunegara (2016) dimana faktor-faktor kepuasan kerja dibagi dua kelompok besar, yaitu :

1. Faktor-faktor yang berakitan dengan karyawan :
 - a. Kecerdasan (IQ)
 - b. Kecakapan Khusus
 - c. Umur
 - d. Jenis kelamin

- e. Kondisi fisik
 - f. Pendidikan
 - g. Pengalaman kerja
 - h. Masa kerja
 - i. Kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi sikap kerja
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
- a. Jenis pekerjaan
 - b. Struktur Organisasi
 - c. Kedudukan
 - d. Pangkat (golongan)
 - e. Mutu pengawasan
 - f. Jaminan finansial
 - g. Kesempatan promosi jabatan
 - h. Interaksi sosial dan, hubungan kerja

Dan menurut Loeke (dalam Yoga F, 2016) mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu :

- a. Jenis pekerjaan
- b. Rekan Kerja
- c. Tunjangan
- d. Perlakuan yang adil
- e. Keamanan kerja
- f. Peluang Menyumbang gagasan
- g. Gaji/Upah
- h. Pengakuan Kinerja

i. Kesempatan bertumbuh

Sementara itu, Donnelly, et.al. ;Mangkuprawiro, 2007 dalam (Reza.A 2020) mengungkapkan bahwa Kepuasan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. harapan mengenai imbalan,
- b. dorongan,
- c. kemampuan,
- d. persepsi terhadap tugas
- e. imbalan internal dan eksternal, dan
- f. persepsi terhadap tingkat imbalan.

Berdasarkan pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pribadi, pemenuhan kebutuhan, faktor sosial seperti keadilan, faktor lingkungan, ketidaksesuaian, faktor budaya, faktor organisasi, keadilan, watak individu seperti kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja ..

2.1.3. Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Baliartati, 2016 dalam (Izzati dan Mulyana, 2019) Kepuasan kerja karyawan terdiri dari beberapa aspek yaitu :

1. Gaji

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

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).

2. Kesempatan mendapatkan Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya.

3. Tunjangan Tambahan

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

4. Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.

5. Penghargaan dari Perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya

6. Peraturan dan prosedur kerja

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

Sebaliknya, karyawan akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit

7. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan

8. Sifat Pekerjaan

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

9. Komunikasi dalam perusahaan

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

Menurut Hariandja (2009) (dalam Nanda.A 2019) mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini biasa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Pegawai memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Kesempatan promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

4. Supervisi

Supervisi merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan atasannya dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Bentuk kepuasan kerja dapat tercermin dalam perilaku tertentu. Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquitt, Lepine, Wesson, 2011 (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

1. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk seberapa banyak mereka berhak mendapatkan, yang diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima

2. *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Ada kalanya banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja. Namun demikian ada juga pekerja yang menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.

3. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan mereka memberikan penghargaan atas kinerja, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Di samping itu, pekerja mengharapkan atasan yang disukai. Hal tersebut tergantung pada apakah atasan mempunyai kepribadian baik, demikian pula apakah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja.

4. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya akan dapat membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena bila dalam batas

tertentu akan dapat mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.

5. *Satisfaction with the work it self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja.

6. Altruism

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

7. Status

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan di satu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

8. Environment

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan. Namun, terdapat pandangan bahwa nila-inilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan, tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai aspek-aspek kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah gaji, promosi , tunjangan tambahan, atasan/pimpinan, penghargaan, peraturan kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan aspek komunikasi dalam perusahaan.

2.1.4. Ciri-ciri kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki ciri-ciri perilaku yang dapat diamati. Menurut Coquitt, LePine dan Wesson, 2011(dalam Izzati dan Mulyana, 2019) terdapat dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *satisfaction with the work itself* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

1. *Value Fulfillment*

Seorang pekerja akan merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan. Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh *value fulfillment*. Tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja. Teori yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai tersebut dinamakan *Value-percept theory*.

2. *Satisfaction with the work it self*

Penelitian menunjukkan bahwa *critical psychological state* membuat pekerjaan memuaskan. Terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu (Coquitt, LePine dan Wesson , 2011) :

- a. *Meaningfulness of work*. Keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan di mana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja.
- b. *Responsibility for outcomes*. Tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan dimana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Kadang-kadang pekerja merasa seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih memengaruhi.
- c. *Knowledge of results*. Pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap pengetahuan pekerja baik, atau seberapa buruk, yang mereka lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan dimana mereka tidak pernah menemukan kesalahan mereka atau memerhatikan pada saat kapan mereka melakukan dengan baik.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2010) (dalam Nanda.A 2019) antara lain :

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Menurut Robbins (2014) ketidak puasan pegawai dapat ditunjukkan dalam 4 (empat) cara, yaitu:

- a. Exit

Ketidak puasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

b. Voice

Ketidak puasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

c. Loyalty

Ketidak puasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

d. Neglect

Ketidak puasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin memburuk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Menurut Herzberg (Ringgio, 2009), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain : Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai ciri-ciri kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari kepuasan kerja pada karyawan adalah adanya motivasi tinggi untuk bekerja, merasa senang saat melakukan pekerjaannya dan

memiliki kepuasan akan hasil dari pekerjaan yang dilakukan, bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan dan memahami akan hasil pekerjaan mengenai baik dan buruknya.

2.2 Persepsi kenaikan gaji

2.2.1 Definisi Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses (Saleh.A.A, 2018). Menurut Ivancevich (2007) (Marakali.O dkk 2020) persepsi didefinisikan sebagai proses dimana seorang individu memberikan arti pada lingkungan

Menurut Nitisusastro 2013 (Marakali.O dkk, 2020) menjelaskan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang timbul akibat adanya sensasi dimana sensasi adalah aktivitas merasakan atau penyebab keadaan emosi yang menggembirakan. Pendapat lain mengatakan Persepsi juga dipahami pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diindera seseorang sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu (Walgito.B, 2010)

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh, persepsi adalah suatu proses pemberian arti oleh individu yang ditimbulkan karena adanya sensasi atau stimulus melalui penginderaan. Persepsi yang ingin diteliti yaitu persepsi terhadap kenaikan gaji tahunan pada Ptp.London Sumatera.Tbk.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Menurut kreck: sobur,2013(Marakali.O dkk 2020) faktor yang mempengaruhi persepsi individu sebagai berikut :

1. *Frame of refrence*, yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki yang dipengaruhi dari pendidikan, bacaan dan penelitian.
2. *Frame of experience*, yaitu berdasarkan pengalaman yang telah dialaminya yang tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu menurut wade , tarvis & garry (2016) sebagai berikut :

1. **Kebutuhan**
Ketika kita membutuhkan sesuatu, atau memiliki ketertarikan akan suatu hal , atau menginginkannya, kita akan dengan mudah mempersepsikan berdasarkan kebutuhan ini.
2. **Kepercayaan**
Apa yang kita anggap sebagai benar dapat mempengaruhi interpretasi kita terhadap sinyal sensoris yang ambigu
3. **Emosi**
Emosi dapat memengaruhi interpretasi kita mengenai suatu informasi sensoris
4. **Ekspektasi**
Pengalaman masa lalu sering memengaruhi cara kita mempersepsikan dunia .kecenderungan untuk mempersepsikan suatu sesuai dengan harapan disebut sebagai set persepsi (*perceptual set*)

Ada tiga macam faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang menurut Jafar.W.A,(2019) yaitu:

1. keadaan stimulus yang dipersepsi,
2. situasi atau keadaan sosial yang melatar belakangi stimulus, jika situasi sosial yang melatar belakangi stimulus berbeda hal tersebut akan dapat membawa perbedaan hasil persepsi. Keadaan stimulus dipengaruhi oleh sifat-sifat dan karakteristik yang ditampilkan oleh stimulus yaitu ukuran, intensitas, kontras, pengulangan, gerakan, status, dan kehadiran. Stimulus yang memiliki karakteristik yang sifatnya menonjol akan lebih menarik perhatian, sedangkan perhatian merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi persepsi,
3. keadaan orang yang mempersepsi.

Menurut Walgito.B,2020 mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu :

1. Objek yang dipersepsikan

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagian besar stimulus datang dari luar individu.

2. Alat indera,syaraf dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus.

Disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

3. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Dan menurut Toha, 2003 (dalam Hadi dkk, 2017) faktor internal yang mempengaruhi persepsi adalah faktor-faktor internal : perasaan , sikap, dan Karakteristik individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus) , proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tokoh diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah kebutuhan, kepercayaan, emosi, ekspektasi, harapan dan berdasarkan pengalaman individu itu sendiri.

2.2.3 Aspek-aspek persepsi

Menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003; Deny.E, 2015) aspek persepsi terdiri dari : yaitu aspek kognisi dan aspek afeksi. persepsi melibatkan proses kognisi dan afeksi. Aspek kognisi berkaitan dengan penilaian sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir, sedangkan aspek afeksi berkaitan dengan penilaian sesuatu yang didapatkan dari pengaruh secara eksternal (lingkungan).

Menurut Allport (dalam humrah 2017) persepsi terdiri dari beberapa aspek yaitu :

a. Aspek Kognitif

komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang obyek sikapnya. Dari pengetahuan ini kemudian akan terbentuk suatu keyakinan tertentu tentang obyek sikap tersebut.

b. Aspek Afektif

Afektif berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang. Jadi sifatnya evaluatif yang berhubungan erat dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya

c. Aspek Konatif

Komponen konatif merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak laku yang berhubungan dengan objek sikapnya

Pendapat lain mengatakan mengenai aspek-aspek persepsi Menurut Bimo Walgito dalam Fentri (2017) adapun aspek-aspek persepsi sebagai berikut:

1. Aspek kognitif

Komponen ini tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang objek. Berkaitan dengan pikiran seseorang apa yang ada dalam pikiran konsumen. Kognitif bersifat rasional, masuk akal.

2. Aspek afektif

Komponen afektif berhubungan dengan rasa senang dan rasa tidak senang, jadi sifatnya *evaluative* yang berhubungan erat dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya. Berkaitan dengan perasaan, bersifat emosional. Wujudnya bisa berupa perasaan senang, sedih, ceria, dan gembira.

3. Aspek konatif

Komponen konatif Merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak laku yang berhubungan dengan objek sikapnya. Berkaitan dengan tindakan. Wujudnya adalah tindakan seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai aspek-aspek persepsi , dapat ditarik kesimpulan mengenai aspek-aspek persepsi terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif .

2.2.4 Dinamika Persepsi

Persepsi (*perception*) merupakan konsep yang sangat penting dalam psikologi, kalau bukan dikatakan yang paling penting. Melalui persepsilah manusia memandang dunianya. Apakah dunia terlihat "berwarna" cerah, pucat, atau hitam, semuanya adalah persepsi manusia yang bersangkutan. Persepsi harus dibedakan dengan sensasi (*sensation*). Yang terakhir ini merupakan fungsi fisiologis, dan lebih banyak tergantung pada kematangan dan berfungsinya organ-organ sensoris. Sensasi meliputi fungsi visual, audio, penciuman dan pengecapan, serta perabaan, keseimbangan dan kendali gerak. Kesemuanya inilah yang sering disebut indera.

Jadi dapat dikatakan bahwa sensasi adalah proses manusia dalam menerima informasi sensoris [energi fisik dari lingkungan) melalui penginderaan dan menerjemahkan informasi tersebut menjadi sinyal-sinyal "neural" yang bermakna. Misalnya, ketika seseorang melihat (menggunakan indera visual, yaitu mata) sebuah benda berwarna merah, maka ada gelombang cahaya dari benda itu yang ditangkap oleh organ mata, lalu diproses dan ditransformasikan menjadi sinyal-sinyal di otak, yang kemudian diinterpretasikan sebagai "warna merah",

Berbeda dengan sensasi, persepsi merupakan sebuah proses yang aktif dari manusia dalam memilah, mengelompokkan, serta memberikan makna pada informasi yang diterimanya. Contoh Benda berwarna merah akan memberikan sensasi warna merah, tapi orang tertentu akan merasa bersemangat ketika melihat warna merah itu.

2.2.5 Kenaikan Gaji

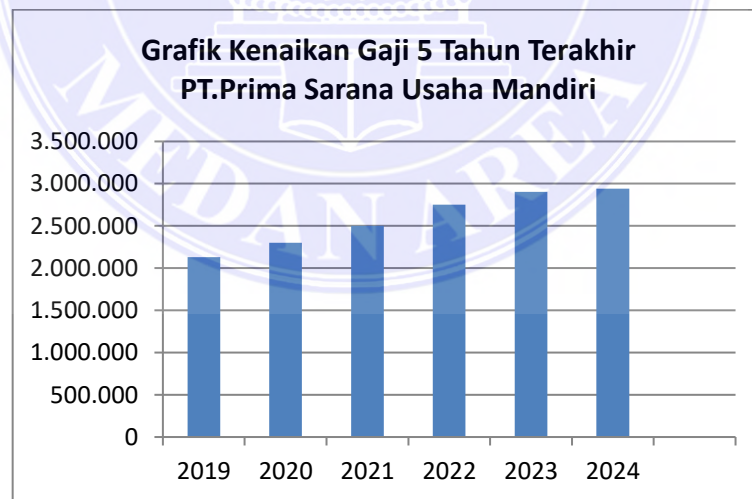
Mardi Sinambela 2016) mengatakan gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Menurut Suparyadi (2015) Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Zainal et al., (2018) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan sebelumnya maka dapat dikatakan kenaikan gaji adalah suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa dan kinerja yang ditelaah diberikan terhadap organisasi, gaji tersebut biasanya diberikan bulanan pada pegawai .Jumlah gaji diterima biasanya mengalami kenaikan pada momen

tertentu dan masa kerjanya. Pada PT.Prima Sarana Usaha Mandiri . Gaji yang diterima beberapa tahun belakangan mengalami kenaikan gaji disetiap tahunnya. Kenaikan gaji disini dilakukan setiap tahunnya sehingga dapat disebut mengalami kenaikan gaji tahunan.

Secara harfiah atau makna perkata, kenaikan gaji tahunan terdiri dari 3 kata yaitu kenaikan yang artinya “peningkatan, meningkat “, gaji berarti “upah kerja/ kompensasi dari pekerjaan”, dan kata tahunan dapat diartikan “setiap tahun”. Jadi, secara harfiah kenaikan gaji tahunan dapat diartikan sebagai adanya peningkatan atau meningkatnya upah kerja seseorang pada setiap tahunnya.

Hal tersebut juga terjadi pada PT.Prima Sarana Usaha Mandiri. Dimana dapat dilihat dari tabel dan grafik gaji yang saya dapatkan dari pihak perkebunan sebagai berikut :



Gambar 2.1 grafik kenaikan gaji

Tabel. 2.1 kenaikan gaji

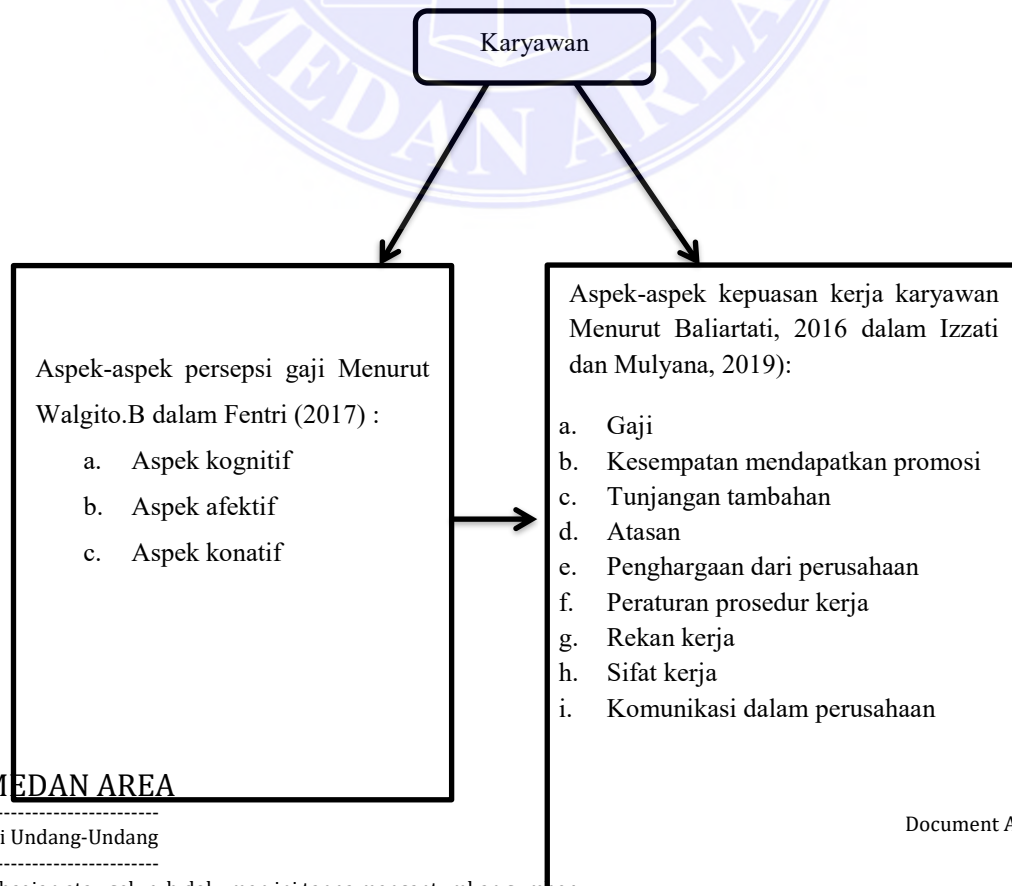
tabel kenaikan gaji 5 tahun terakhir	
2019	2.130.000
2020	2.300.000

2021	2.500.000
2022	2.750.000
2023	2.903.000
2024	2.940.000

Berdasarkan grafik dan tabel yang didapatkan , terlihat bahwa adanya kenaikan gaji setiap tahunnya pada perkebunan tersebut. Walaupun jumlah kenaikan setiap tahunnya tidak tetap .

2.2.6 Kerangka konseptual

“Hubungan persepsi kenaikan gaji dengan kepuasan kerja Di PT.Prima Sarana Usaha Mandiri”



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



BAB III

Metode Penelitian

3.1 Waktu dan Tempat penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini sekitar 6 bulan. Dan tempat penelitian dilakukan adalah pada PT.Prima Sarana Usaha Mandiri. Tepatnya pada perkebunan Prima dengan tempat spesifik dilakukan penelitian adalah pada dusun sei serdang desa sei serdang kecamatan batang serangan kabupaten langkat.

3.2 Bahan dan Alat

Saat melakukan penelitian bahan dan alat yang digunakan adalah model skala *likert* dalam bentuk *hard copy* / dalam bentuk cetak , dimana dilakukan penyebaran alat ukur berupa skala kepada karyawan yang menjadi subjek sasaran penelitian

3.3 Metodologi penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Raihan (2017) Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat angka yang nantinya diolah dengan metode statistika untuk interpretasi datanya. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilaksanakan pada penelitian menggunakan alat ukur statistika inferensi (Misalnya: Regresi, Korelasi) untuk pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis akan terlihat pengaruh, hubungan, perbedaan yang diperoleh (signifikansi hubungan atau signifikansi perbedaan antar variabel yang diteliti). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar dan ditentukan metodenya dalam hal menentukan jumlah dan cara penarikan sampel.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada hakikinya merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai; sedangkan konsep yang mempunyai satu nilai disebut dengan “*constant*”. Kerlinger 1973(dalam Muri.Y 2013) menyatakan: “*Variable is a symbol to which numerals or values are assigned,*” sedangkan Bohnstedts 1982 (dalam Muri.Y 2013) menyatakan pula bahwa variabel adalah karakteristik dari orang, objek, atau kejadian yang berbeda dalam nilai-nilai yang dijumpai pada orang, objek, atau kejadian itu.

Dapat diklasifikasikan variabel dalam penelitian ini yaitu :

- a. Variabel X : Persepsi
- b. Variabel Y : Kepuasan Kerja

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan definisi variabel penelitian yang berhubungan dengan standarisasi pengukuran dan pengumpulan data dan dalam penelitian eksperimen berkaitan pula dengan pemberian intervensi kepada kelompok eksperimen. Standarisasi tersebut dilakukan agar penelitian yang dilakukan objektif dan peneliti lain dapat mereplikasi hasil penelitian menggunakan instrumen dan intervensi yang peneliti gunakan dalam penelitiannya.(Miftakhul.J, 2018)

1. Persepsi

Persepsi adalah suatu proses pemberian arti oleh individu yang ditimbulkan karena adanya sensasi atau stimulus melalui penginderaan. Persepsi yang ingin diteliti yaitu persepsi terhadap kenaikan gaji tahunan pada PT.Prima Sarana Usaha Mandiri. Untuk mengukur persepsi digunakan skala persepsi yang disusun berdasarkan aspek persepsi yaitu : aspek kognisi dan aspek afeksi

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dan sikap positif yang ditimbulkan pekerja terhadap pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja yaitu : Gaji , Kesempatan mendapatkan promosi, Tunjangan tambahan ,Atasan ,Penghargaan dari perusahaan, Peraturan prosedur kerja, Rekan kerja , Sifat kerja, Komunikasi dalam perusahaan.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi dari hasil penelitian yang dilakukan. Generalisasi ini diberlakukan pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik serupa dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering disebut universe. Populasi dalam sebuah penelitian telah tercermin dalam judul , termasuk daerah atau geografis dan juga benda-benda yang tidak bergerak dan orang atau lainnya. (Syahrums&Salim 2014) . Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan di pada PT.Prima Sarana Usaha Mandiri berjumlah 83 orang. Dimana terdiri dari 75 laki-laki dan 8 orang perempuan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya . (Muri.Y 2014). Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan. Dikarenakan 60 orang yang menjadi sampel memiliki karakteristik yang sama, seperti : berstatus sebagai pekerja tetap dan bukan karyawan dengan status kerja kontrak dengan kurun waktu 2 sampai 3 tahun, lalu karakteristik lainnya merupakan pekerja dalam bidang produksi bukan pemeliharaan lapangan, dan berjenis kelamin laki-laki.

3.4.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sekelompok subyek berdasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya . Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. (syahrumsalim 2014).

Adapun karakteristik dari penggunaan *purposive sampling* adalah : karakteristik populasi harus sesuai dengan tujuan penelitian, sampel berdasarkan individu, kelompok, maupun wilayah harus memenuhi latar belakang yang diinginkan penelitian dan sampel yang dipilih harus benar-benar menjadi ciri-ciri mayoritas pada populasi.

Dan Karakteristik pada penelitian ini yaitu :

1. Merupakan pekerja tetap bukan pekerja dengan kontrak jangka pendek sekitar 2 sampai 3 tahun
2. Bekerja pada bidang produksi
3. Berjenis kelamin laki-laki
4. Sudah menikah

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala. Skala merupakan suatu instrumen berbentuk kuesioner yang berisi daftar pernyataan. Masing-masing pernyataan tersebut memiliki beberapa pilihan jawaban yang harus dipilih oleh subjek penelitian (Miftakhul.J 2018). Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa terdapat empat jenis pilihan jawaban yang memiliki “aturan” nilai atau skor masing-masing. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Pada instrumen penelitian yang menggunakan Skala Likert, pilihan-pilihan jawabannya biasanya terdiri dari minimal tiga hingga tujuh pilihan jawaban. Pilihan-pilihan jawaban tersebut berkisar antara paling positif hingga paling negatif. Pada skala yang akan digunakan peneliti memiliki 4 pilihan jawaban yaitu setuju(S), tidak setuju(TS), sangat setuju (SS) dan sangat tidak setuju (STS)

Pada pernyataan dalam skala Likert terdapat dua jenis pernyataan yaitu favorabel dan unfavorabel. Pernyataan favorabel adalah terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bila subjek menjawab setuju maka akan memberikan sikap positif terhadap variabel penelitian yang diukur, sedangkan sebaliknya pernyataan unfavorable adalah pernyataan-pernyataan yang bila subjek penelitian memberikan

jawaban setuju menandakan sikap negative atau menyukai variabel yang diukur (Supratiknya, 2014)

Pada skala Likert aspek-aspek pada variabel penelitian akan dijabarkan menjadi indikator-indikator pada variabel. Kemudian indikator-indikator yang sudah diketahui digunakan untuk menyusun item-item pada skala penelitian, yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Jawaban dari setiap item berdasarkan jenis skala yaitu skala Likert, maka skala mempunyai pilihan jawaban paling positif dan paling negatif. Dengan ketentuan nilai 4,3,2 dan 1

Tabel 3.1 Tabel penilaian

Favorabel		unfavorabel	
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
setuju	3	setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala persepsi dan skala kepuasan kerja. Dimana masing-masing item-item skala disusun berdasarkan aspek-aspek yang dimiliki variabel.

1. Persepsi

Menurut Bimo Walgito dalam Fentri (2017) aspek persepsi terdiri dari : aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif . Dalam skala persepsi ini terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan favorabel dan unfavorabel, dimana masing-masing pernyataan akan mendapatkan skor, skor yang diberikan untuk pernyataan favorabel jika subjek menjawab sangat setuju maka skor yang diberikan adalah 4, jika subjek menjawab setuju akan diberikan skor 3, lalu jika subjek menjawab tidak setuju maka subjek akan diberikan skor 2 dan jika

subjek menjawab sangat tidak setuju maka subjek akan mendapat skor . Begitu juga sebaliknya untuk pernyataan unfavorabel, jika subjek menjawab sangat setuju maka akan mendapat skor 1, untuk jawaban setuju akan mendapat skor 2, jawaban tidak setuju akan mendapat skor 3 dan untuk jawaban sangat tidak setuju akan mendapatkan skor 4.

2. Kepuasan Kerja

Pada skala kepuasan kerja item-item yang terdapat didalam skala juga disusun berdasarkan aspek-aspek yang terdiri dari kepuasan kerja. Menurut Baliartati, 2016 (dalam Izzati dan Mulyana, 2019) Kepuasan kerja karyawan terdiri dari beberapa aspek yaitu : Gaji , Kesempatan mendapatkan promosi, Tunjangan tambahan ,Atasan ,Penghargaan dari perusahaan, Peraturan prosedur kerja, Rekan kerja , Sifat kerja, Komunikasi dalam perusahaan. Item-item atau pernyataan terdiri dari jenis pernyataan yaitu favorabel dan unfavorabel. Untuk pernyataan favorabel jika subjek menjawab sangat setuju maka skor yang diberikan adalah 4, jika subjek menjawab setuju akan diberikan skor 3, lalu jika subjek menjawab tidak setuju maka subjek akan diberikan skor 2 dan jika subjek menjawab sangat tidak setuju maka subjek akan mendapat skor . Begitu juga sebaliknya untuk pernyataan unfavorabel, jika subjek menjawab sangat setuju maka akan mendapat skor 1, untuk jawaban setuju akan mendapat skor 2, jawaban tidak setuju akan mendapat skor 3 dan untuk jawaban sangat tidak setuju akan mendapatkan skor 4.

3.5.1 Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Anastasi menyatakan: *“The validity of a test concern what do test measure and how well it does so,”* sedangkan Adkin menyatakan pula: *The validity of a test concern how well a test measures an external criterion* Pendapat yang hampir bersamaan dengan itu, dikemukakan pula oleh Nachmias: *validity is concerned with the question: Is one measuring what one thinks one is measuring?* Beberapa pendapat itu menunjukkan bahwa validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur. Makin tinggi validitas suatu instrumen, makin baik instrumen itu untuk digunakan. (dalam Muri.Y, 2014).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment*, yakni dengan mengkorelasikan nilai yang diperoleh pada masing-masing item dengan nilai alat ukur. Nilai total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan seluruh nilai item. Korelasi antara nilai item dengan nilai total haruslah signifikan menurut ukuran statistic ,maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Wrightstone menulis bahwa reliabilitas sebagai suatu perkiraan tingkatan (*degree*) konsistensi atau kestabilan antara pengukuran ulangan dan pengukuran pertama dengan menggunakan instrumen yang sama. Adapun Gronlund menyatakan: *“Reliability refers to the consistency of measurement results are from one measurement to another* (1981). Anastasi (1982) memperkuat pendapat tersebut sebagai berikut: *“Reliability refers to the consistency of scores obtained by the same*

person when reexamined with the same test on different occasions, or with different sets of equivalent forms, or under other variable examining conditions.” (dalam Muri,Y 2014). Jenis reliabilitas dalam penelitian ini adalah reliabilitas *alpha-cronbach's*, lalu dilakukan analisis menggunakan teknik *product moment*.

3.5.2 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian(Muri ,Y 2014) pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tujuan menjawab pertanyaan yang tertera pada identifikasi masalah peneliti menggunakan metode analisis statistik dengan alat bantu SPSS dengan jenis SPSS :IBM SPSS Statistics 25 . Teknik statistik ini dapat menghitung antara dua atau lebih variabel. Tujuan analisis dapat untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisi dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari data yang didapat setiap karyawan terkhususnya pada pemanen, supir dan kernet, para pekerja ini juga bekerja juga sesuai dengan apa yang mempersepsikan mereka mengenai hasil yang akan mereka dapatkan kedepannya. Tidak hanya mengumpangkan tenaga mereka, tetapi juga persepsi mempengaruhi dan berperan bagaimana mereka bersikap, apakah mereka mendapatkan kepuasan kerja atas apa yang mereka persepsikan. Sehingga mempengaruhi cara mereka berkerja dan hasil yang mereka berikan kepada pihak perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka rasakan dari persepsi mereka mengenai kenaikan gaji tahunan yang akan mereka terima, maka akan semakin banyak pula hasil yang mereka berikan pada pihak perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif . Dimana hasil penelitian sejalan dengan hipotesis di awal, dimana hipotesis semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaji yang akan mereka terima, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Maka hipotesis berjalan sesuai dengan hasil yang didapat didalam penelitian .
3. Persepsi terhadap kenaikan gaji tahunan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif , dengan sumbangan efektif persepsi terhadap

kepuasan kerja adalah sebesar 32,90%. Sedangkan sisanya yaitu 67,08% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti memberikan saran atau masukan yaitu:

a. Pihak karyawan

Diharapkan karyawan memberikan respon yang baik terhadap perusahaan terkait apa yang sudah dilakukan dan diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya, lebih mempunyai komitmen terhadap perusahaan sehingga karyawan dan perusahaan dapat mencapai posisi dimana perusahaan dan karyawan mengalami kemakmuran.

b. Pihak perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, sebaiknya PT.Prima Sarana Usaha Mandiri untuk meningkatkan pemberian informasi yang memberikan keuntungan kepada karyawan, pemberian tunjangan berupa beras setiap bulannya, pemberian jaminan kesehatan kepada pihak keluarga inti karyawan seperti anak dan istri. Sehingga karyawan memiliki persepsi yang baik dan sampai pada tahap kepuasan kerja yang baik pula. Sehingga perkebunan akan mengalami peningkatan dan karyawan juga berada dalam kemakmuran sebagai karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

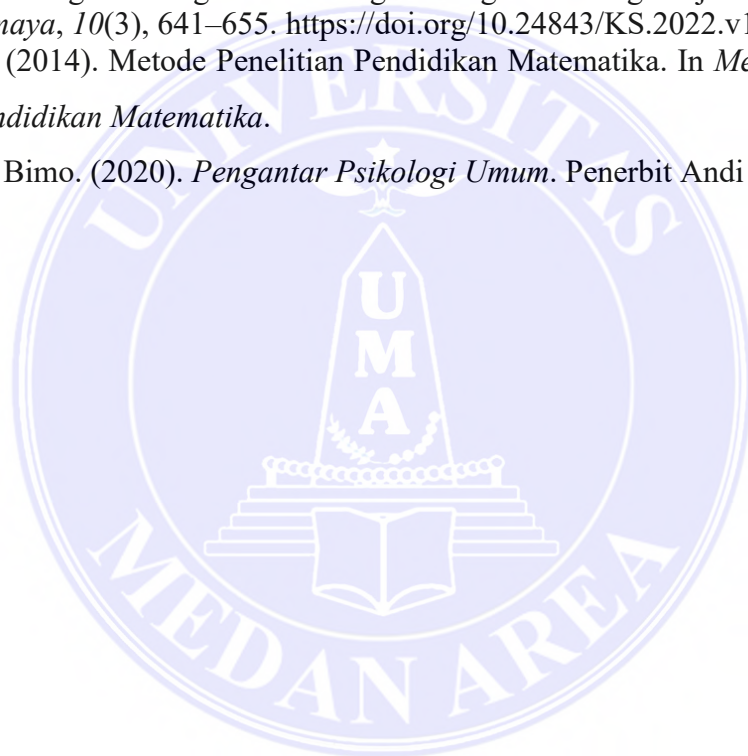
Peneliti berhadapan penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih meluas terkait dengan hubungan persepsi terhadap kenaikan gaji dengan kepuasan kerja. Variabel yang mungkin dapat peneliti selanjutnya teliti seperti Variabel gaya kepemimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. M. (2020). *Psikologi industri & Organisasi Tinjauan Motivasi dan Kepuasan kerja* (M. P. Subqi, Imam.M.S.I (ed.); 1st ed.). Kreasi Total Media.
- Alimatus, P. & B. A. iman. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi* (1st ed.). Trustco.
- Ardi, M. (2011). *Hubungan antara persepsi terhadap organisasi dengan minat berorganisasi mahasiswa fakultas psikologi uin suska riau.*
- Astuti, D. E., & Mujasih, E. (2015). Perception of Compensation and Job Satisfaction On Employees Of PT Kuda Inti Samudera, Semarang. *Empati*, 4(1), 55–61.
- Baliartati B. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Dr.anizar rahayu, dkk. (2021). *psikologi umum* (S. Lia (ed.); cetakan pe). Dd Publishing.
- Dr. Abdul Muhid, M. S., Nailatin Fauziyah, M. S., Soffy Balgies, M. P., & Tatik Mukhoyyaroh, M. S. (2013). *Psikologi Umum, Buku Perkuliahan Program S-1 Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.*
- Fay, D. L. (1967). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 22–40.
- Fentri, devola M. (2017). persepsi pengunjung terhadap daya tarik taman wisata alam hutan rimbo tujuh danau di desa wisata buluh cina kecamatan siak hulu kabupaten kampar Riau. *FISIP*, 4(2), 1–11.
- Humrah. (2017). *Persepsi Masyarakat Desa Teluk Payo Terhadap Acara Warta Sumsel Di TVRI.*
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Ii, B. A. B. (2003). *Kreitner dan Kinicki (2001). 2001*, 8–29.
- Izzati, U. A., & Prabandini Mulyana, O. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. In *Bintang*.
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. In *UNESA University Press*.

- Javadikasgari, H., Soltesz, E. G., & Gillinov, A. M. (2018). Surgery for Atrial Fibrillation. In *Atlas of Cardiac Surgical Techniques* (pp. 479–488). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-46294-5.00028-5>
- Miftachul ulum. (2016). B u k u uji validitas dan uji reliabilitas. *Buku Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas*, 67.
- Seta A Wicaksana,S.Psi.,M.Psi., P. (2020). *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif dalam menghadapi perubahan* (D. Verita (ed.); 1st ed.). Publishing.
- Saleh, A. A. (2018). *Pengantar Psikologi* (1st ed.). Penerbit Aksara Timur.
- Stephanus, E. C., & Salim, S. (2022). Pelaksanaan Kenaikan Upah Berkala Dihubungkan Dengan Perundang Undangan Ketenagakerjaan. *Jurnal Kertha Semaya*, 10(3), 641–655. <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i03.p14>
- Sugeng. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Walgito Bimo. (2020). *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit Andi Yogyakarta.





Lampiran 1 : Identitas Responden

A. PETUNJUK Pengerjaan

1. Sebelum memberikan tanggapan pada pernyataan-pernyataan yang ada, dimohonkan untuk bapak mengisi dulu kolom identitas yang telah tersedia
2. Lalu setelah mengisi kolom identitas, sebelum memberikan tanggapan sebaiknya bapak membaca dengan baik apa isi dari pernyataan-pernyataan yang tertera
3. Setelah bapak selesai membaca pernyataan bapak dapat memberikan tanggapan pada kolom yang telah tertera pada samping masing-masing pernyataan dengan memberikan tanda (✓)
4. Bapak memberikan tanggapan pada kolom hanya satu tanggapan/ satu kali ceklis pada masing-masing pernyataan yang sesuai dengan keadaan bapak
5. Jawaban yang bapak berikan bersifat rahasia

KETERANGAN

Sangat Sesuai = SS

(pilih tanggapan **Sangat sesuai (SS)** jika pernyataan sangat menggambarkan kondisi yang bapak/ibu rasakan atau bapak alami)

Sesuai = S

(pilih tanggapan **sesuai (S)** jika pernyataan menggambarkan kondisi yang bapak/ibu rasakan dan alami tetapi tidak secara keseluruhan ataupun dialami tetapi tidak rutin)

Tidak Sesuai =TS

(pilih tanggapan **tidak sesuai (TS)** jika pernyataan tidak menggambarkan kondisi dan keadaan yang bapak/ibu rasakan atau bapak/ibu alami)

Sangat Tidak Sesuai =STS

(pilih tanggapan **Sangat Tidak Sesuai (STS)** jika pernyataan memang tidak pernah bapak/ibu alami dan bapak/ibu rasakan)

B. Identitas

Nama :

Usia :

Pekerjaan :



NO	Pernyataan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengetahui adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
2	Saya berterimakasih ketika adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
3	Saya memikirkan mengenai kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
4	Saya tidak mengharapkan adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa kenaikan gaji adalah hal yang bagus	SS	S	TS	STS
6	kenaikan gaji bukan hal yang saya tunggu	SS	S	TS	STS
7	Saya rasa tidak perlu repot melakukan sesuatu untuk kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
8	kenaikan gaji bukan lah hal yang penting bagi saya	SS	S	TS	STS
9	Saya merasa perlu gerakan agar ada kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
10	Kenaikan gaji sangat membantu saya	SS	S	TS	STS
11	Saya terkadang memikirkan alasan agar diberikan kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
12	Saya tidak merasakan sesuatu ketika adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
13	Saya meraskaan senang ketika adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
14	kenaikan gaji bukanlah hal yang penting bagi saya	SS	S	TS	STS
15	Saya tidak memperdulikan tidak adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
16	Saya menginginkan adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
17	tidak adanya pemberitahuan kenaikan gaji kepada saya	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak merasakan sesuatu ketika kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak berpengaruh ketika adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS

20	Saya tidak peduli mengenai tidak adanya kenaikan gaji	SS	S	TS	STS
21	kenaikan gaji bukan hal yang menguntungkan bagi saya	SS	S	TS	STS

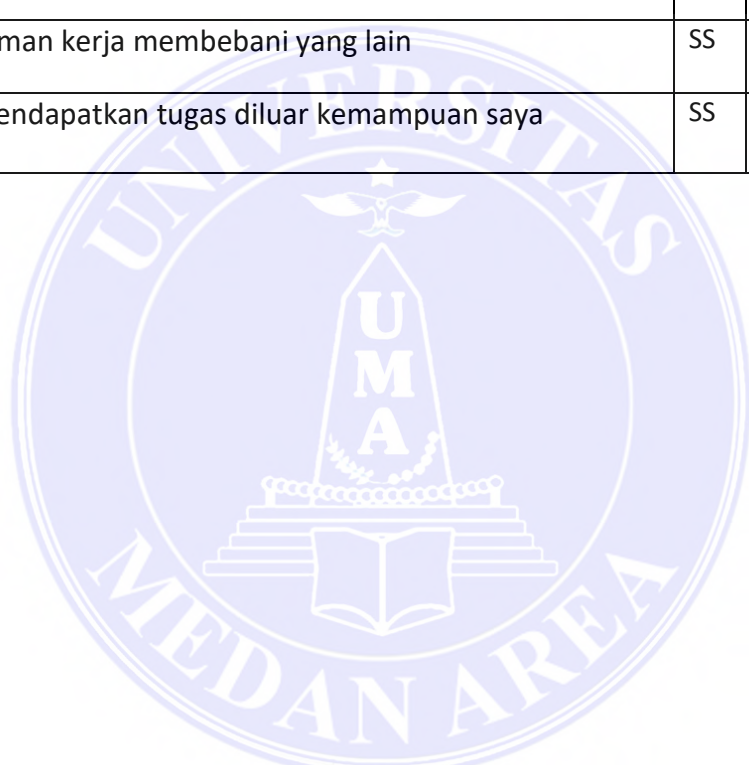
Lampiran 2 : SKALA PERSEPSI**Lampiran 3 : Skala Kepuasan Kerja**

1.	pendapatan yang saya dapatkan mencukupi	SS	S	TS	STS
2.	Pengeluaran saya lebih besar dari pendapatan	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa tidak terpenuhi kebutuhan secara menyeluruh	SS	S	TS	STS
4.	tidak adanya kesempatan dalam kemajuan karir saya	SS	S	TS	STS
5.	adanya jaminan masa tua saya	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa kesesuaian antara tugas dan pendapatan	SS	S	TS	STS
7.	perusahaan memberikan kesempatan dalam kemajuan karir saya	SS	S	TS	STS
8.	Atasan saya terlalu baik	SS	S	TS	STS
9.	tidak ada jaminan masa tua bagi saya	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak peduli adanya program kenaikan jabatan	SS	S	TS	STS
11.	Saya merasa tidak cocok pendapatan dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
12.	Saya merasa kurang dengan pendapatan yang ada	SS	S	TS	STS
13.	tujuan karir saya saat ini jelas	SS	S	TS	STS
14.	adanya tambahan diluar gaji saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak terlalu berharap dengan bonus tahunan	SS	S	TS	STS
16.	atasan terlalu menuntut saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya mengharapkan adanya kenaikan jabatan dari pencapaian	SS	S	TS	STS
18.	Menurut saya peraturan kerja yang baik	SS	S	TS	STS

19.	Menurut saya terkadang adanya peraturan yang tidak berguna	SS	S	TS	STS
20.	teman dalam lingkungan kerja yang saling menjatuhkan	SS	S	TS	STS
21.	jam kerja yang cukup fleksibel bagi saya	SS	S	TS	STS
22.	suasana kerja menyenangkan	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa terbukanya mengenai informasi yang ada	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak berhadap mendapatkan tugas yang mudah	SS	S	TS	STS
25.	sangat mudah untuk saya mencari informasi yang diinginkan	SS	S	TS	STS
26.	teman sepekerjaan yang egois	SS	S	TS	STS
27.	lingkungan kerja yang baik	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasakan kecocokan pendapatan dengan pengeluaran	SS	S	TS	STS
29.	Saya merasa terpenuhi semua dengan pendapatan	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa terkadang atasan memihak	SS	S	TS	STS
31.	tidak adanya jaminan kesehatan saya	SS	S	TS	STS
32.	tidak ada kesempatan kenaikan posisi untuk saya	SS	S	TS	STS
33.	tuntutan jam kerja yang harus sesuai	SS	S	TS	STS
34.	tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa tidak adanya keterbukaan dalam komunikasi	SS	S	TS	STS
36.	suasana kerja yang nyaman	SS	S	TS	STS
37.	tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
38.	adanya jaminan tentang kesehatan	SS	S	TS	STS
39.	merasakan keadilan dari atasan	SS	S	TS	STS

40.	tidak adanya tambahan diluar gaji saya	SS	S	TS	STS
41.	atasan tidak berpihak pada satu karyawan	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasakan aturan yang sangat berlebihan	SS	S	TS	STS
43.	teman kerja yang saling membantu	SS	S	TS	STS
44.	Saya merasa tidak banyak tuntutan dalam peraturan kerja	SS	S	TS	STS
45.	Saya merasa tidak jelas informasi yang didapat	SS	S	TS	STS
46.	Saya berharap pekerjaan yang diberikan mudah	SS	S	TS	STS
47.	jam kerja yang terlalu mengikat	SS	S	TS	STS
48.	saya mengharapkan adanya penghargaan berupa bonus setiap tahunnya	SS	S	TS	STS
49.	Saya berhadap adanya tunjangan tambahan	SS	S	TS	STS
50.	Saya berharap adanya bonus tahunan yang rutin	SS	S	TS	STS
51.	Menurut saya sistem kerja yang terlalu rumit	SS	S	TS	STS
52.	Menurut saya sistem kerja yang terlalu merepotkan	SS	S	TS	STS
53.	jadwal kerja yang tidak terlalu mengikat saya	SS	S	TS	STS
54.	Saya merasakan kesulitan dalam mencari informasi	SS	S	TS	STS
55.	suasana saat bekerja yang tidak menyenangkan	SS	S	TS	STS
56.	Saya merasa sistem pekerjaan yang sangat tertata	SS	S	TS	STS
57.	Saya merasakan kesulitan mendapatkan informasi karena ketidak jelasan siapa yang bertanggungjawab	SS	S	TS	STS
58.	Saya merasakan terlambat dapat informasi	SS	S	TS	STS
59.	lingkungan kerja yang tidak sehat	SS	S	TS	STS
60.	aturan yang terlalu membebani saya	SS	S	TS	STS
61.	adanya ketidak sesuaian dengan aturan	SS	S	TS	STS
62.	Saya berharap adanya penghargaan berupa gaji tambahan	SS	S	TS	STS

63.	Saya merasakan kemudahan dalam mendapatkan informasi	SS	S	TS	STS
64.	Saya merasa atasan memberikan tekanan berlebihan	SS	S	TS	STS
65.	Saya mengharapkan adanya program kenaikan jabatan rutin	SS	S	TS	STS
66.	Saya merasakan kemudahan dalam berkomunikasi pada atasan	SS	S	TS	STS
67.	Saya merasa tidak perlu adanya penghargaan dalam suatu pekerjaan	SS	S	TS	STS
68.	adanya ketidakadilan atasan	SS	S	TS	STS
69.	teman kerja membebani yang lain	SS	S	TS	STS
70.	mendapatkan tugas diluar kemampuan saya	SS	S	TS	STS



Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
```

```
/SCALE('persepsi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		04-MAR-2024 09:49:15
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	62
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021</p> <p>/SCALE('persepsi') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: persepsi

Case Processing Summary

	N	%

Valid	60	96.8
Cases Excluded ^a	2	3.2
Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.9333	45.284	.094	.876
VAR00002	66.7167	40.681	.844	.854
VAR00003	66.9667	44.338	.248	.871
VAR00004	66.8167	42.390	.357	.869
VAR00005	66.8167	41.000	.779	.856
VAR00006	67.1500	42.333	.431	.866
VAR00007	66.7833	40.918	.792	.855
VAR00008	66.8333	40.616	.844	.854
VAR00009	66.7833	40.512	.860	.853
VAR00010	66.7833	40.512	.860	.853

VAR00011	67.5167	43.813	.316	.869
VAR00012	67.9000	48.803	-.259	.901
VAR00013	66.8500	40.469	.653	.858
VAR00014	66.8167	41.237	.740	.857
VAR00015	66.7833	41.156	.753	.857
VAR00016	66.7833	39.359	.678	.856
VAR00017	66.8667	45.575	.059	.876
VAR00018	67.0333	40.779	.551	.861
VAR00019	67.2000	40.197	.465	.866
VAR00020	66.8667	40.829	.608	.859
VAR00021	66.8000	46.468	-.064	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.3000	46.281	6.80304	21

DATASET ACTIVATE DataSet1.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054
VAR00055
    
```

VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063
 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070

/SCALE('kepuasan kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		04-MAR-2024 09:49:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 /SCALE('kepuasan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.06

[DataSet1]

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	60	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	199.7000	196.451	.483	.862
VAR00002	199.4667	189.575	.863	.857
VAR00003	199.4667	189.575	.863	.857
VAR00004	199.4500	189.574	.835	.857
VAR00005	199.4667	189.982	.838	.857
VAR00006	199.4333	190.351	.799	.857
VAR00007	199.1833	205.169	-.041	.870

VAR00008	199.4667	193.812	.764	.859
VAR00009	199.4333	194.487	.693	.860
VAR00010	199.4333	195.504	.667	.861
VAR00011	199.4333	197.470	.620	.862
VAR00012	199.4667	194.999	.730	.860
VAR00013	199.4500	193.947	.768	.859
VAR00014	199.4167	196.417	.665	.861
VAR00015	199.3667	211.626	-.280	.875
VAR00016	199.0833	211.095	-.329	.873
VAR00017	199.4333	192.995	.751	.859
VAR00018	199.0667	206.436	-.137	.869
VAR00019	199.1833	199.881	.284	.865
VAR00020	199.5000	198.458	.369	.863
VAR00021	199.0167	202.864	.096	.867
VAR00022	199.2833	203.664	.030	.868
VAR00023	199.2000	206.603	-.216	.868
VAR00024	199.2500	206.394	-.132	.869
VAR00025	199.2333	209.504	-.220	.873
VAR00026	199.3167	210.356	-.249	.874
VAR00027	199.2167	196.376	.501	.862
VAR00028	199.1833	206.356	-.117	.869
VAR00029	199.9833	197.610	.300	.864
VAR00030	200.1500	199.418	.214	.866
VAR00031	199.7333	205.589	-.063	.869
VAR00032	199.4000	197.193	.381	.863

VAR00033	199.7000	200.010	.302	.864
VAR00034	199.7333	201.046	.103	.869
VAR00035	199.3500	201.248	.237	.865
VAR00036	199.4000	198.888	.268	.865
VAR00037	199.0667	199.182	.350	.864
VAR00038	199.2333	206.216	-.096	.869
VAR00039	199.1667	194.345	.383	.863
VAR00040	199.3167	204.932	-.024	.868
VAR00041	199.4000	195.329	.380	.863
VAR00042	199.3167	201.745	.126	.867
VAR00043	199.2167	204.884	.000	.867
VAR00044	199.0333	196.982	.583	.862
VAR00045	199.5500	190.455	.716	.858
VAR00046	199.1000	200.973	.149	.867
VAR00047	198.9167	208.552	-.206	.871
VAR00048	198.9500	210.150	-.423	.871
VAR00049	198.9000	207.312	-.162	.870
VAR00050	198.9167	196.790	.362	.863
VAR00051	199.5167	189.644	.540	.860
VAR00052	199.3333	199.040	.316	.864
VAR00053	199.1833	206.695	-.129	.869
VAR00054	199.1833	203.203	.175	.866
VAR00055	199.3833	200.478	.401	.864
VAR00056	199.5333	198.694	.214	.866
VAR00057	199.4333	194.860	.515	.861

VAR00058	199.3667	203.185	.090	.867
VAR00059	199.2667	201.114	.330	.865
VAR00060	199.4167	187.976	.877	.856
VAR00061	199.5167	196.796	.493	.862
VAR00062	199.1000	198.905	.228	.866
VAR00063	199.3167	195.474	.352	.863
VAR00064	199.4000	194.075	.360	.863
VAR00065	199.3667	202.440	.113	.867
VAR00066	199.0667	193.656	.476	.861
VAR00067	199.0333	204.101	.012	.869
VAR00068	199.0833	199.739	.408	.864
VAR00069	199.1833	194.322	.489	.861
VAR00070	199.1333	198.897	.382	.864

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
202.2167	204.884	14.31379	70

Lampiran ke 5 : Uji Normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	04-MAR-2024 10:10:50	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		persepsi	kepuasan kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.1200	106.0667
	Std. Deviation	4.99491	12.07427
	Absolute	.225	.139
Most Extreme Differences	Positive	.142	.110
	Negative	-.225	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.342	1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran – 6 Uji Linearitas

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	04-MAR-2024 10:22:11
Comments	
Input	<p>Active Dataset DataSet2</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 60</p> <p>Definition of Missing</p> <p>Missing Value Handling</p> <p>Cases Used</p> <p>Syntax</p> <p>Resources</p> <p>Processor Time 00:00:00.02</p> <p>Elapsed Time 00:00:00.01</p>
	<p>For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.</p> <p>Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.</p> <p>MEANS TABLES=y BY x</p> <p>/CELLS MEAN COUNT STDDEV</p> <p>/STATISTICS LINEARITY.</p>

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * persepsi	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Report

kepuasan kerja

persepsi	Mean	N	Std. Deviation
43.00	98.0000	1	.
44.00	87.0000	1	.
47.00	90.0000	3	5.19615
49.00	99.0000	1	.
50.00	102.7500	4	4.71699
51.00	98.1000	10	10.58773
52.00	107.5000	4	7.68115
53.00	111.3333	3	4.04145
54.00	104.0000	1	.
55.00	111.0000	4	2.94392
56.00	92.0000	1	.
57.00	119.0000	1	.
58.00	104.5000	2	9.19239

59.00	127.0000	1	.
60.00	110.1818	22	8.84596
64.00	135.0000	1	.
Total	106.0667	60	11.07427

ANOVA Table

	Sum of Squares	df
(Combined)	4142.644	15
Between Groups	2380.696	1
Linearity	2380.696	1
Deviation from Linearity	1761.948	14
Within Groups	3093.089	44
Total	7235.733	59

ANOVA Table

	Mean Square	F
(Combined)	276.176	3.929
Between Groups	2380.696	33.866
Linearity	2380.696	33.866
Deviation from Linearity	125.853	1.790
Within Groups	70.297	
Total		

ANOVA Table

		Sig.
	(Combined)	.000
Between Groups	Linearity	.000
kepuasan kerja * persepsi	Deviation from Linearity	.071
	Within Groups	
	Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * persepsi	.574	.329	.757	.573

Lampiran 7 : Uji Hipotesis

CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	04-MAR-2024 10:22:59
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 60 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet2]

Correlations

		persepsi	kepuasan kerja
persepsi	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 8 : Data Variabel Persepsi

no	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21
1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
2	3	4	3	3	3	3	3	2	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
7	4	3	2	2	4	3	1	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	1	2	3
8	3	4	4	4	4	1	2	1	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3
9	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	3	2	4	2
10	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
11	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3
13	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
15	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
16	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
18	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
19	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
22	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
23	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
25	4	3	4	2	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4
26	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
28	3	3	3	3	4	2	4	2	4	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	3
29	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
32	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3
33	4	3	4	2	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4
34	3	3	3	3	4	2	4	2	4	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	3
35	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
36	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
37	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
39	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
40	4	3	4	2	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4
41	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	4	4	3	2	4	2	1	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
44	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4
45	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
46	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2
47	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3
50	4	3	4	2	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4
51	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
53	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3
54	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3
55	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
56	3	3	3	3	4	2	4	2	4	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	3
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4
58	4	3	4	2	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4
59	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	4	2	4	4	4	4


Lampiran 9 : Data Variabel Kepuasan Kerja

no	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30		
1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	1	3	4	3	1	2	3	4	2	3	1	3	3	2	1	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
6	3	4	1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	
7	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	3	2	2	
8	2	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	1	3	4	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
10	2	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	
12	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	2	2	3	
13	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
14	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
15	3	1	4	1	4	4	4	1	3	4	2	2	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	2	2	2	
16	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3	2	1	3	3	
17	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
18	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	
19	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	2	
20	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
21	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
22	3	1	4	1	4	4	4	1	3	4	2	2	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	2	2	2	
23	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
24	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
25	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
26	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	3	2	2	
27	2	1	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	3	
28	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	
29	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
30	2	1	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	3	
31	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
32	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	
33	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
34	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
36	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	2	
37	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	
38	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
39	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
40	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
41	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	3	2	2	
42	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
43	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
44	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
45	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
46	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
47	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	
48	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
49	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	2	
50	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
51	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
52	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	
53	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	3	2	
54	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	
55	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
56	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
57	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	2	
58	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
59	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	
60	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	

1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	1	1	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	4	2	2
3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4
2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1
3	2	1	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	4	2	2
2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1
4	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	2	4	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4

item_51	item_52	item_53	item_54	item_55	item_56	item_57	item_58	item_59	item_60	item_61	item_62	item_63	item_64	item_65	item_66	item_67	item_68	item_69	item_70
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	3	3	2	3	1	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2
3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3	2	3	1	4	3	3	4	1
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	1	3	3	3	2
3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	2
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	4
4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2
4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1
3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	2
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3
4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4
3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	1
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	4

Lampiran 10 : Surat Pengantar Penelitian

 **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 : 243/FPSI/01.10/1/2024 29 Januari 2024
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Manager**
PT. Prima Sarana Usaha Mandiri
di
Tempat

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

Nama : **Nursandika**
NPM : **208600091**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Prima Sarana Usaha Mandiri, Dusun Sei Serdang, Desa Sei Serdang, Kec. Batang Serangan, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Persepsi Terhadap Kenaikan Gaji Tahunan Dengan Kepuasan Kerja Di PT. Prima Sarana Usaha Mandiri"**.

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,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Lampiran 11: Surat pernyataan selesai penelitian

