

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 18 MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

DELILAWATI HAREFA

208600265



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 18 MEDAN

SKRIPSI

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



**OLEH:
DELILAWATI HAREFA
208600265**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi
Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan

Nama : Delilawati Harefa
Npm : 208600265
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing
a.n. Payro di

Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

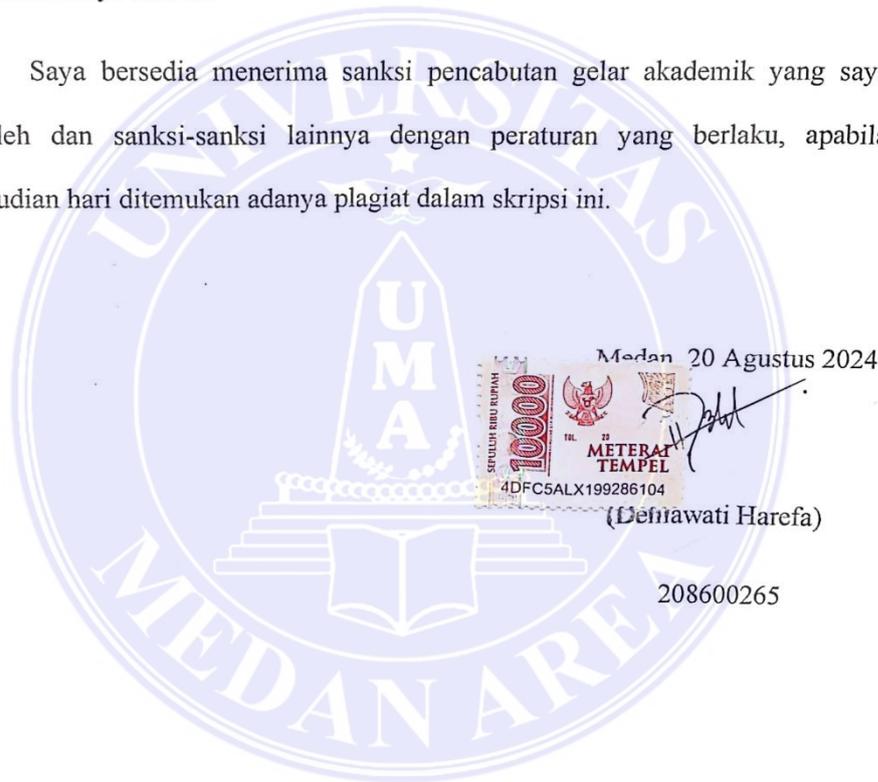

Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal lulus : 20 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



208600265

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

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

Nama : Delilawati Harefa
NPM : 208600265
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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 : 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(Delilawati Harefa)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 18 MEDAN

OLEH :
DELILAWATI HAREFA
NPM : 208600265

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta melihat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja pada guru di SMA Negeri 18 Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala likert. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 guru di SMA Negeri 18 Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 42 guru. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dimana $r_{xy} = 0,812$ dengan Signifikan $P = 0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan tinggi juga motivasi kerja. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 66%, dan terdapat juga sebesar 34% faktor apresiasi dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan. Mean hipotetik dari variabel kepuasan kerja adalah 87,5 dan mean hipotetik dari variabel motivasi kerja adalah 85. Sedangkan mean empirik dari variabel kepuasan kerja adalah 116,45 dan mean empirik dari variabel motivasi kerja adalah 117,83.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Guru

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK
MOTIVATION AMONG TEACHERS AT SMA NEGERI 18 MEDAN**

BY:
DELILAWATI HAREFA
NPM: 208600265

This study aimed to examine the correlation between job satisfaction and work motivation among teachers at SMA Negeri 18 Medan. The study used a quantitative method with a correlational approach, employing a Likert scale for data collection. The population in this study consisted of 52 teachers at SMA Negeri 18 Medan. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample size of 42 teachers. The results indicated a significant correlation between job satisfaction and work motivation, with $r_{xy} = 0.812$ and a significance level of $P = 0.000 < 0.05$. This meant that higher job satisfaction was associated with higher work motivation. Job satisfaction contributed to work motivation by 66%, while 34% was influenced by factors such as appreciation and job responsibilities. The hypothetical mean for job satisfaction was 87.5, and the hypothetical mean for work motivation was 85. The empirical mean for job satisfaction was 116.45, and the empirical mean for work motivation was 117.83.

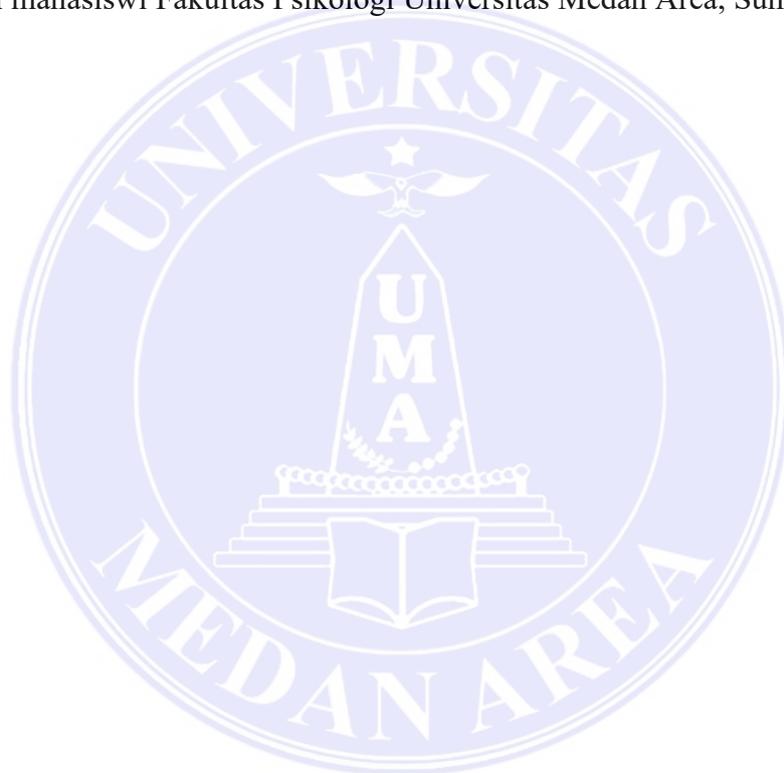
Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Teachers



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, Sumatera Utara pada tanggal 12 Mei 2002, dari Ayah yang bernama Aluiziduhu Harefa (Alm) dan Ibu yang bernama Rohani Siallagan. Penulis merupakan anak ke-dua dari 2 bersaudara.

Pada tahun 2020 penulis lulus dari SMA Negeri 18 Medan, Sumatera Utara dan penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang perkuliahan dan terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Sumatera Utara.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan anugerah-Nya, kesehatan, kesabaran, kemudahan, kelancaran yang diberi pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan dalam segala ketakutan dan kekhawatiran atas cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai selesai. Adapun maksud dan tujuan dari skripsi ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan”**.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi., selaku Pembimbing, Ibu Babby Hasmayni M.Si., selaku ketua penguji, dan Bapak Walyono, S.Psi, M.Psi., selaku sekretaris penguji yang memberi saran dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada (alm) bapak, mama, kakak, keluarga, sahabat saya Nela Pangaribuan dan Mutiara Pasaribu, seluruh teman-teman A1 Psikologi 2020 yang membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi, serta staf it Psikologi Universitas Medan Area, dan seluruh dosen Psikologi .

Penulis



Delilawati Harefa

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Hipotesis Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.5.1. Manfaat Teoritis	8
1.5.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Motivasi Kerja	9
2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	11
2.1.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	14
2.1.4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja	17
2.2. Kepuasan Kerja	19
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.2.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	21
2.2.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	22

2.2.4.	Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	26
2.3.	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja	28
2.4.	Kerangka Konseptual.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.2.	Metodologi Penelitian	33
3.3.	Populasi dan Sampel	33
3.3.1.	Populasi	33
3.3.2.	Sampel	34
3.4.	Prosedur Kerja	35
3.4.1.	Persiapan Penelitian	35
3.4.2.	Persiapan Alat Ukur	36
3.5.	Teknik Analisis Data	39
3.6.	Teknik Analisis Korelasi	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Hasil	41
4.1.1.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
4.1.2.	Hasil Perhitungan Korelasi	44
4.1.3.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	46
4.2.	Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
5.1.	Kesimpulan	55
5.2.	Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....		57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Penyebaran Aitem Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2 Distribusi Penyebaran Aitem Motivasi Kerja	38
Tabel 4.1 Distribusi Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja	41
Tabel 4.2 Distribusi Aitem-Aitem Skala Motivasi Kerja	42
Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Reliabilitas	43
Tabel 4.4 Uji Realibilitas	43
Tabel 4.5 Uji Normalitas	44
Tabel 4.6 Uji Linieritas	44
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Korelasi	45
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	47



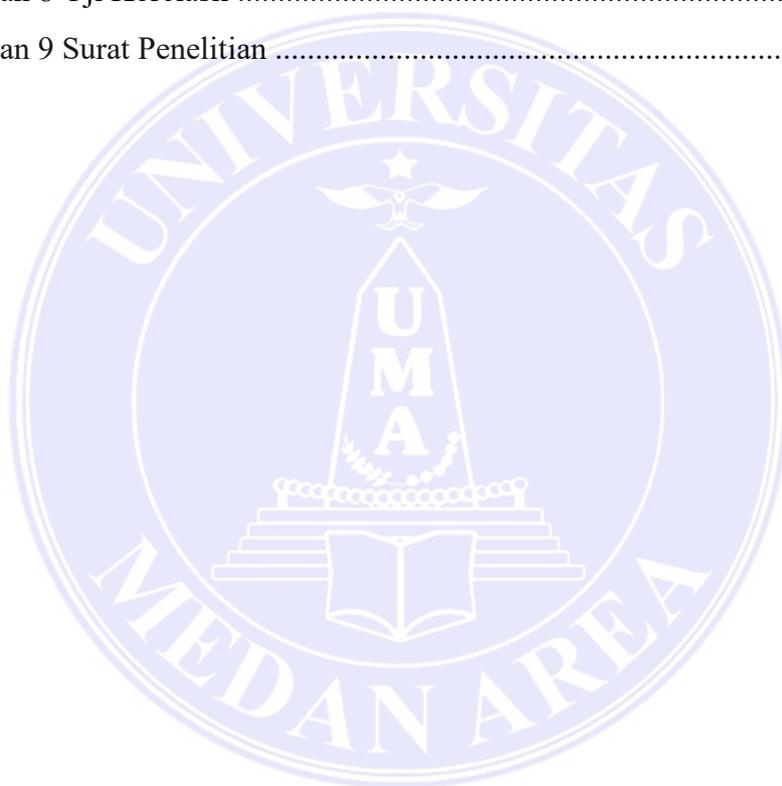
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Kepuasan Kerja	48
Gambar 4.2 Kurva Motivasi Kerja	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Uji Coba	64
Lampiran 2 Sebaran Data Variabel Uji coba	69
Lampiran 3 Validitas Dan Reliabilitas Uji Coba	72
Lampiran 4 Skala Penelitian Setelah Uji Coba	79
Lampiran 5 Sebaran Data variabel Setelah uji Coba	84
Lampiran 6 Uji Validitas Dan Reliabilitas Setelah Uji coba	87
Lampiran 7 Uji Normalitas Dan Linieritas	96
Lampiran 8 Uji Korelasii	100
Lampiran 9 Surat Penelitian	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan suatu profesi dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan anak bangsa. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Dalam undang-undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005, bab 1 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen yaitu, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Definisi lain yang mengatakan bahwa guru merupakan bagian terpenting dalam proses keberlangsungan proses belajar mengajar. Oleh karena itu agar kualitas pendidikan yang baik dapat tercapai, kinerja guru sangat diperlukan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja sesuai dengan standar dan target pendidikan yang telah ditetapkan. Guru dituntut harus memiliki kinerja yang bagus agar kualitas dan mutu pendidikan yang diharapkan tercapai. Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan kepuasan kerja pada setiap guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan, karena apa yang dianggap penting bagi individu yang satu belum tentu penting bagi individu yang lain. Mengingat pentingnya motivasi kerja pada guru maka wujud perhatian pihak sekolah mengenai masalah

motivasi guru dalam bekerja yaitu melakukan usaha dengan cara memberikan motivasi pada guru melalui suatu usaha tertentu dengan menggunakan kebijakan sekolah yang baik dan benar, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian motivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan (reward) dan sebagainya. Ini merupakan suatu hal yang menjadi kebutuhan guru dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan perilaku guru demi tercapainya kepuasan kerja (I Wayan Wijania, 2017). Suatu kewajiban bagi sekolah baik pimpinan kerja, rekan kerja dan seluruh masyarakat di lingkungan sekolah untuk dapat memberikan motivasi sekaligus mendukung setiap pekerjaan guru dan hasil kerja guru dalam mencapai tujuan yang ditetapkan serta kepuasan yang dirasakan pekerja. Adapun pendapat McClalland (2018) yang menegaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang akan menggerakkan individu dalam bekerja. Dorongan kebutuhan tersebut diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi (berinteraksi dengan orang lain), dan kebutuhan akan kekuasaan. Semakin seseorang memberikan performa maksimal dalam bekerja maka semakin tinggi pula kesempatan untuk mendapatkan kebutuhan tersebut.

Sitorus (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi ini digunakan

untuk mengarahkan daya potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif dalam bekerja. Sehingga apabila seorang guru memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan sekolah, maka guru tersebut akan memiliki kemampuan dan gairah yang tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan hasil yang sebaik-baiknya pula.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha yang dilakukan seseorang demi tercapainya suatu tujuan. Adapun kaitan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja yang dikemukakan Daft (2016) bahwa motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam maupun diluar diri seseorang yang membangkitkan rasa puas dalam bekerja dan ketekunan untuk mengejar tujuan serta kepuasan dalam bekerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang dikemukakan oleh Fredrick Herzberg (2015), dkk yaitu supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, kebijakan dan benefit.

SMA Negeri 18 Medan merupakan salah satu SMA Negeri Medan yang terletak di Jl. Wahidin No. 15 A, Kel. Pandau Hulu, Kec.kota Medan. SMA Negeri 18 Medan merupakan sekolah dengan hasil akademik dan ekstrakurikuler yang sangat baik. Banyak pekerja, termasuk guru, telah menggunakan teknologi tinggi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, guru diharapkan mampu menggunakan fasilitas sekolah dengan baik dan benar. Guru di SMA Negri 18 medan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan mutu sekolah. Hal ini dikarenakan guru diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dari sudut

pandang pengembangan pendidikan. Selain itu, peran guru juga sangat membantu siswa dalam mencapai tujuannya, karena guru lebih menekankan pada strategi dibandingkan sekedar memberikan informasi.

Tugas guru yaitu memimpin kelas sebagai sebuah tim dan bekerja sama untuk menemukan sesuatu yang baru bagi siswa. Oleh karena itu, diperlukan guru yang profesional dan memiliki semangat kerja yang kuat. Dari fenomena dan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri 18 Medan pada 12 Januari 2024 mengungkapkan motivasi kerja guru masih rendah. Rendahnya semangat kerja guru di SMA Negeri Medan dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang melalaikan tanggung jawabnya, seperti tidak datang ke kelas pada waktu yang ditentukan atau pulang lebih awal setelah jam pelajaran berakhir. Pada proses pembelajaran, guru hanya melakukan pekerjaan rutinitasnya saja tetapi tidak memiliki kreatifitas dan inisiatif dalam mengeksplorasi lingkungan untuk menemukan hal-hal baru. Hal-hal tersebut menjelaskan permasalahan rendahnya motivasi kerja guru di SMA Negeri 18 Medan.

Berdasarkan fenomena yang peneliti observasi dan wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa masih terdapat guru dengan motivasi kerja yang rendah di SMA Negeri 18 Medan. Rendahnya motivasi kerja ini disebabkan oleh pengaruh rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan guru di SMA Negeri 18 Medan. Hal tersebut dikarenakan para guru merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan pada mereka karena beban kerja yang tinggi. Pada saat guru mengharapkan gaji yang sesuai tetapi yang didapat mereka tidak sesuai, sehingga mereka merasa tidak puas dalam hal penggajian, ada juga fasilitas sekolah yang kurang memadai pada saat dilakukannya proses pembelajaran, juga terdapat ketidakharmonisan dengan

rekan kerja lainnya dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap 2-3 orang guru yang kurang dalam berkomunikasi secara efektif dengan rekan lainnya.

Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan ciri-ciri sampel yang diambil yaitu guru honor dengan masa kerja di sekolah tersebut yang sedikit dibandingkan dengan guru pns ataupun guru tetap. Menurut Radiansyah (2014) masa kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan motivasi kerja yang lebih berkualitas. Guru yang puas terhadap pekerjaan, fasilitas, maupun kompensasi yang diberikan membuatnya bersungguh-sungguh menunjukkan hasil kerja yang berkualitas (Chukwuma & Obiefuna, 2014).

Menurut Badeni, (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas dalam bekerja sehingga memicu seseorang untuk termotivasi dalam bekerja. Dadang, (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan Greenberg dan Baron (2019) yang memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari luar individu, yaitu nilai dari hasil pekerjaannya seperti menerima penghargaan yang diinginkan dari hasil pekerjaan. Pendapat ini menunjukkan bahwa kepuasan dapat diperoleh melalui penghargaan yang diberi atasan atas apa yang telah dikerjakan guru, sehingga guru tersebut akan merasa senang, aman, nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan menurut Nuraini,

(2013) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dilain kesempatan Hasibuan (2016) mengutarakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan membangun motivasi dalam diri sendiri. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi, pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan cenderung tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Hal ini terjadi karena individu melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk mendapatkan keuntungan saja, tetapi didasari kesadaran adanya dorongan yang timbul dalam dirinya. Sehingga setiap pekerjaan akan dilakukan dengan senang hati dan akan merasakan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Adapun pendapat yang dikemukakan Locke (dalam Luthan, 2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek kognitif, afektif, dan sikap. Hal tersebut menyatakan itu adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian dari seseorang dalam pekerjaannya sehingga membuat seseorang tersebut semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru merujuk pada pengalaman dan kesukaan yang dirasakan seorang pekerja ketika apa yang diinginkannya tercapai. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menurut Kristin, dkk (2022) yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Dari temuan-temuan penelitian yang dilakukan Ali (2010) dan Firmani (2017) diperoleh hasil

bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Adapun juga penelitian yang telah dilakukan D.D Putri, (2021) yaitu kepuasan kerja yang rendah dikarenakan kompensasi yang sedikit / rendah sehingga membuat berkurangnya motivasi kerja yang berada dalam diri pegawai. Pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerja yang telah diberikan atasannya yang menjadikan pegawai tidak bisa menyelesaikan kerjaan dengan baik dikarenakan gaji yang dibidang tidak sepadan dengan pekerjaan yang telah mereka capai.

Soegihartono (2021) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan PT. MNC Sekuritas semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin baik. Namun fenomena yang terjadi di PT. MNC Sekuritas dimana banyaknya karyawan yang keluar, walaupun karyawan sudah diangkat tetap dan sudah lebih dari satu tahun. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja pada instansi dan pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 18 Medan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru Di SMA Negeri 18 Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat adanya Hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja. Dengan asumsi semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Motivasi Kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika semakin rendah Kepuasan Kerja maka Motivasi Kerja akan semakin rendah.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan terkhususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, serta dapat menjadi acuan untuk mahasiswa psikologi selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan acuan atau informasi bagi para pekerja terkhususnya guru mengenai cara mendapatkan kepuasan kerja yang optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2014). Menurut Robbins & Judge (2016) motivasi kerja yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Adapun pendapat Hasibuan (2016) yaitu motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rozzaid, Herlambang & Devi, 2015). Disamping itu Syamsir (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Sedangkan (Tanjung, 2015) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam

pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Pendapat dari Stanley Vance (dalam Denim, 2012) yang menyatakan bahwa pada hakikatnya motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja tinggi (Dasmaji, 2021). Dilain kesempatan Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dari motivasi kerja ialah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan semangat. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja, mencapai tujuan, dan memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya.

2.1.2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Suprianto (dalam Ermawati, 2018) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain :

1. Intensif materi :

Perihal yang dimaksud disini dapat berupa gaji yang diperoleh karyawan pada periode waktu tertentu sesuai dengan kebijakan instansi. Gaji menjadi penting dalam beberapa hal, gaji menjamin suatu mata pencaharian sehingga mendorong seseorang untuk bekerja. Besar gaji menunjukkan status pekerjaannya dan kenaikan gaji merupakan penegasan keberhasilan. Dengan kata lain gaji yang tinggi dapat digunakan untuk jaminan kehidupan tanpa ada perasaan dan keterlibatan emosi yang lebih dalam dengan orang lain.

2. Intensif non materi :

Hal yang bersifat non materi dapat berupa tanggungjawab, pengayaan pekerjaan, promosi yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja. Afandi (2018) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
2. Kebutuhan masa depan merupakan kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri adalah penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja adalah sebuah kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Dilain kesempatan Luthan (dalam Mukhtar, 2017) berpendapat bahwa faktor-faktor motivasi kerja seperti faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal : Faktor internal menurut Luthan (dalam Mukhtar, 2017) adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam faktor internal antara lain :
 - a. Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.
 - b. Keinginan merupakan segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu hal yang dianggap kurang.
 - c. Kerjasama merupakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
 - d. Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

- e. Kondisi karyawan merupakan suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja, baik yang mengganggu kondisi fisiologis ataupun tidak.
 - f. Dorongan merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang agar dapat melakukan atau menyelesaikan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu.
2. Faktor Eksternal : Faktor eksternal menurut Luthan (dalam Mukhtar, 2017) adalah motivasi dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan adanya insentif/bonus, penghargaan dan tanggung jawab dan yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam faktor eksternal adalah :
- a. Imbalan (gaji) adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah atau gaji.
 - b. Harapan adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
 - c. Insentif (bonus) adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus pekerjaan.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu gaji dan imbalan, pengakuan prestasi, kebutuhan

hidup. Jika pegawai tidak mendapatkan hal-hal tersebut dari tempat ia bekerja, maka kurangnya motivasi dalam bekerja.

2.1.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Adapun aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Winardi (2010) adalah sebagai berikut :

1. Keinginan

Pada saat seseorang berkeinginan, maka ia memiliki motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai yang diinginkan.

2. Kebutuhan

Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan baik.

3. Rasa aman

Seseorang akan melakukan sesuatu yang disebabkan oleh ketakutan sehingga alasan motivasi muncul pada saat seseorang tersebut melakukan sesuatu yang membuat dirinya merasa aman.

Dalam Anoraga (2014) aspek-aspek dari motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Adanya kedisiplinan dari sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan diri perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggungjawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan Terhadap tekanan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing.
5. Tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi Terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Herzberg (dalam Ali, 2011), ada 2 aspek motivasi kerja yaitu :

1. Aspek Intrinsik, merupakan faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, yaitu :
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

- b. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Perkembangan (*the possibility of growth*). Besar kecilnya yang dirasakan atas kerja keras yang baik yang dilakukan seorang tenaga kerja.
 - d. Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - e. Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - f. Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Aspek Ekstrinsik yang merupakan faktor pendorong yang berasal dari luar diri individu termasuk dari lingkungan kerjanya, yang mencakup :
- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*). Derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Penyeliaan (*quality supervisor*), merupakan tingkat kewajaran penyelia yang diterima dan dirasakan oleh pekerja.
 - c. Gaji (*wages*). Merupakan tingkat kesesuaian gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap kinerjanya.
 - d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*). Merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan pekerja lainnya.

- e. Kondisi kerja (*working conditioning*). Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- f. Keamanan kerja (*work security*). Yaitu keamanan tempat kerja pada karyawan.

2.1.4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Rober (dalam Kurnianingsih, 2017) menjelaskan orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mengambil inisiatif, yaitu dapat menilai sendiri dan memacu diri sendiri, dan memiliki rasa komitmen yang tinggi.
2. Tekun dalam bekerja secara produktif hingga selesai dengan baik, dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut walaupun dalam rintangan.
3. Mempunyai kemauan yang keras dan giat dalam bekerja.
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
5. Melihat hal-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu.
6. Suka tantangan, ingin menguji kemampuannya, dan menyukai pencarian intelektual.

Seperti yang dikemukakan oleh Akhtar, Naeem, dkk (2014), motivasi kerja yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi permasalahan yang ada.
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).

3. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
4. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa
5. Lebih senang bekerja secara mandiri.
6. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
7. Dapat mempertahankan pendapatnya.
8. Tidak mudah melepaskan hal yang menurut keyakinannya benar.
9. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dilain kesempatan McClalland (2015) juga berpendapat bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka ciri-cirinya yaitu :

1. Bertanggung jawab dalam menangani permasalahan yang ada.
2. Menetapkan target secara detail, memiliki tujuan yang jelas dan masuk akal.
3. Memiliki rencana kerja yang lebih baik untuk kedepan harinya.
4. Lebih mementingkan tentang masukan/saran yang berkaitan dengan prestasinya.
5. Senang dengan tugas yang dilakukan dan secara konsisten harus menyelesaikannya secara detail.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja pastilah tidak putus asa dalam menghadapi kesulitan, mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja, menyukai tanggung jawab dalam menangani suatu masalah.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Semakin positif sikap seseorang terhadap lingkungan kerja maka akan semakin puas. Begitu sebaliknya, semakin negatif sikap seseorang terhadap lingkungan kerjanya maka ia merasa tidak akan puas. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, situasi kerja serta hubungan dengan rekan kerja merupakan bagian dari kepuasan kerja (Azhari & Supriyatin, 2020). Sinambela (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Wibowo (2011) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama kerja. Wexley dan Yuki (dalam Suwanto, 2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Danang (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya

perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Pendapat lain dari Robbins (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dapat terjadi pada semua jenjang tingkatan dalam suatu organisasi.

Menurut Cascio (2013) mengemukakan bahwa “job satisfaction is a multidimensional attitude, it is made up of attitudes toward pay, promotions, coworkers, supervisions, the work it self and so on”. Kepuasan kerja adalah multidimensional, terdiri dari sikap terhadap pembayaran, promosi, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan seterusnya. Siagian (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dilain kesempatan (Abddurahmat, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Dalam penelitiannya Richard, (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

2.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nuraini, (2013) :

1. Upah yang cukup. Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
2. Perlakuan yang adil. Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah tetapi juga hal lain. Untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
3. Ketenangan bekerja. Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
4. Perasaan diakui. Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
5. Penghargaan hasil kerja. Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai. Hal ini bertujuan agar karyawan erasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
6. Penyalur perasaan. Perasaan yang menghinggapi karyawan biasa menghambat gairah karyawan. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Sedangkan menurut Robbins (2015) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah :

1. Suasana pekerjaan
2. Pengawasan
3. Peluang promosi
4. Tingkat upah saat ini
5. Hubungan dengan mitra kerja

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Tarwaka (2011) dalam kutipan Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong (2017) :

1. Beban kerja, yaitu suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.
2. Lingkungan kerja, yaitu keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pemaparan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, pengakuan dan penghargaan, tantangan pekerjaan.

2.2.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja (Job Satisfaction) Robbins (2015) yang meliputi :

1. kerja yang menantang secara mental
2. Ganjaran/upah yang pantas
3. Rekan kerja yang kooperatif atau mendukung

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Spector dalam Priansa (2016), yang menyatakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan.

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggungjawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Disamping itu, Luthan (2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek yang menentukan tingkat kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), yaitu menjelaskan bahwa pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan jika pekerjaan itu bersifat menarik dan menantang,
2. Gaji (*payment*), upah dan gaji merupakan alat pemuas kebutuhan manusia dan juga berfungsi sebagai instrumen yang dapat memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi,
3. Promosi (*promotion*), kesempatan promosi mempunyai pengaruh yang berbeda-beda pada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena promosi memiliki bentuk yang berbeda, baik dalam hal jenis maupun sistemnya,

4. Supervisi (*supervision*), merupakan salah satu unsur penting yang dapat menimbulkan kepuasan yang dikaitkan dengan fungsi pemimpin,
5. Kelompok kerja, hakikat dari kelompok kerja akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karena melalui kelompok kerja akan memberikan pengaruh terhadap rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja.

2.2.4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Adapun ciri-ciri kepuasan kerja menurut Chaerudin, A., Rani, I.H & Alcia, V (2020) yaitu:

1. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas.
2. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
3. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
4. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
5. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
6. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang guru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Menurut Hartini (2015) ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu :

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

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Menurut Chaerudin, dkk (2020) yaitu :

1. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai ciri-ciri yaitu selalu datang tepat waktu.
2. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
4. Selalu semangat dalam bekerja.
5. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
6. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya.
7. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Kesimpulan dari beberapa ahli mengenai ciri-ciri kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja pada karyawan terletak pada karyawan

yang merasa puas dengan pekerjaannya, bersemangat dalam bekerja dengan kondisi apapun dan tidak mengeluh dengan tugas yang diberi oleh atasan.

2.3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Kepuasan kerja memiliki faktor-faktor yang dipengaruhi motivasi kerja yaitu gaji yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil kerja, penyalur perasaan. Peneliti menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel x dikarenakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai hasil kinerja dan perilaku guru seperti kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu a). faktor internal terdapat kebutuhan, keinginan, kerjasama, kepuasan kerja, kondisi karyawan, dorongan merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang agar dapat melakukan atau menyelesaikan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu. b) faktor eksternal terdapat imbalan (gaji), harapan, insentif (bonus)

Kaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari perspektif bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi juga. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja maka mereka cenderung memiliki lebih banyak energi, minat, dan fokus dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat mempengaruhi rasa pencapaian, pengakuan, dan kepuasan yang meningkat ketika mereka berhasil mencapai tujuannya. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, maka seseorang cenderung

merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka yang dikarenakan kurangnya dorongan internal untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.

Motivasi kerja merupakan proses mengarahkan perilaku guru agar tujuan sekolah dapat tercapai (Hakim, 2020). Motivasi kerja guru dapat berasal dari dalam maupun dari luar yang merupakan gabungan antara kebutuhan, tujuan, dorongan serta imbalan (Ardana, P. Yudana, I. M., Divayana, 2020). Motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri dan memberikan energi untuk guru sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Guru dengan motivasi kerja yang rendah akan kurang memiliki gairah kerja sehingga gagal dalam mencapai tujuan (Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G, 2019). Motivasi kerja akan menentukan berhasil atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain diperoleh dari lingkungan kerja, seorang guru harus mampu memotivasi dirinya sendiri dan menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Pada saat seorang guru mampu memotivasi dirinya sendiri dan memiliki motivasi tersebut, maka akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja dan kinerja guru (Subandi, 2018).

Kepuasan kerja ialah suatu ungkapan perasaan seorang pekerja atas pekerjaannya. Santoso & Dewi (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang bersikap dengan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Susanto, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaannya mengenai banyaknya penghargaan yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini harus terima. Sedangkan Supartha & Sintaasih, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara total terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja

dapat menunjukkan keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mengelola sekolah dengan baik sehingga, harapan guru dengan imbalan yang diperoleh telah sesuai. Guru dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap seperti kemangkiran, pergantian guru atau perpindahan yang disebabkan karena perlakuan yang diterima dari tempat bekerja tidak sesuai dengan harapan (Sugihartini, Agung, & Dantes, 2018).

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, bahwa terdapat dukungan dari penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Prassetiawan dan Triyani (2018) yang menyatakan adanya motivasi yang memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian dari Permadi dkk, (2019) yang mendukung kajian tersebut, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi motivasi kerja pada kinerja karyawan secara signifikan. Hanafi dan Yohana (2017) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi yang memberikan dampak positif dalam hubungannya dengan motivasi kerja. Sigalingging dkk (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja karyawan.

Dan juga Kartika & Kaihatu, (2010) dalam penelitiannya terhadap 72 karyawan Pakuwon Food Festival yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Brahmasari & Suprayetno, (2008) dalam penelitiannya terhadap 1.737 orang karyawan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Djamaludin, (2009)

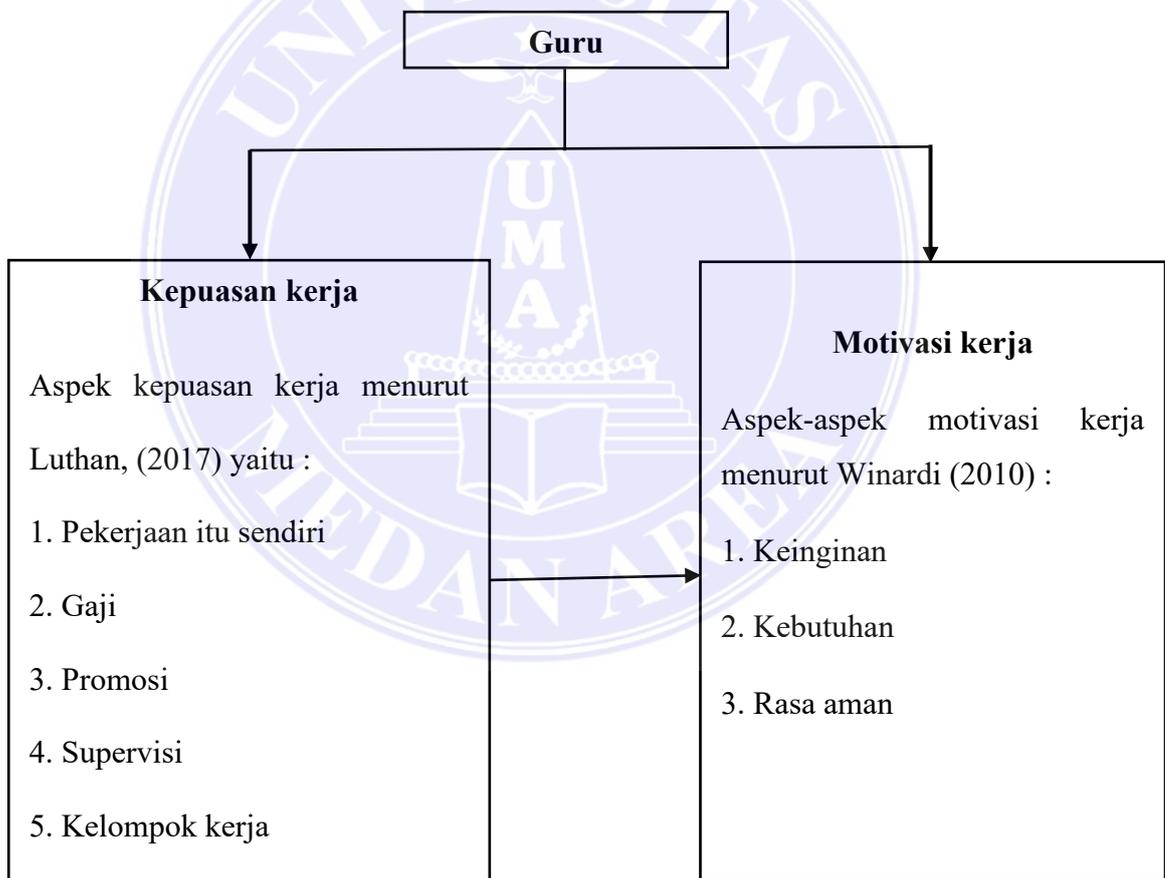
terhadap 200 orang pegawai negeri sipil yang ada di Kota Maba menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) Gultom (2014) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa (Riyadi, Utomo, & Masatip, 2017); (Kartika & Kaihatu, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 226-237 dan (Lukita, 2019) yang menemukan bahwa motivasi terhadap kepuasan berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan individu yang merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang kuat dengan memengaruhi bagaimana seseorang mendekati tugas-tugas mereka, merespon tantangan, dan mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Ketika seseorang merasa terpenuhi secara intrinsik oleh pekerjaan mereka, seperti merasa terlibat dalam tugas-tugas yang menantang atau memiliki peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, mereka lebih cenderung merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan finansial atau pengakuan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun dampaknya mungkin kurang berkelanjutan. Dalam keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, produktif, dan bermakna bagi guru.

Dalam penelitian ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu dimana peneliti memilih lokasi yang berbeda dan penelitian ini berfokus terhadap guru di sekolah menengah atas yang mana secara praktis memiliki urgensi yang telah dijelaskan dalam manfaat penelitian sebagai acuan baru bagi sekolah untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja seorang guru yang hasilnya nanti dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di lingkungan sekolah tersebut.

2.4. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Pra penelitian dilakukan selama 1 bulan sejak surat survei pra penelitian diberikan, yaitu 12 November 2023 sampai dengan 12 Desember 2023 di SMA NEGERI 18 MEDAN yang berlokasi di JL. Wahidin No. 15 A, Pandau Hulu 1, Kec. Medan Kota, Kota Medan. Kemudian peneliti melakukan pengambilan data pada 25 Maret 2024 sampai dengan 31 Maret 2024.

3.2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabelnya (Craswell, 2016). Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Jadi dapat dikatakan bahwa populasi adalah keseluruhan pada suatu objek penelitian dengan ini populasi ialah individu dengan sifat yang sama meskipun presentasi

kesamaannya tidak banyak sehingga populasi juga sering disebut dengan semua individu yang dijadikan objek sebagai pilihan (Arikunto, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 18 Medan yang berjumlah 52 guru.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. (Notoatmojo (2010) mengatakan bahwa *purposive sampling* dapat didefinisikan sebagai pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti ciri populasi ataupun sifat yang sudah diketahui sebelumnya.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah guru honorer, adapun ciri-ciri dari guru honorer yaitu sebagai berikut :

1. Guru yang tidak memiliki status kepegawaian,
2. Guru yang memiliki pekerjaan dan masa kerja yang sedikit serta tidak menetap daripada dengan guru PNS,
3. Guru honor memiliki gaji yang lebih rendah daripada ASN,
4. Guru honor tidak mendapatkan tunjangan dan kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan dana pensiunan dari pihak sekolah.

Menurut Rudiansyah (2014) masa kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang

karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan motivasi kerja yang lebih berkualitas. Alasan peneliti menggunakan *purposive sampling* karena peneliti ingin memilih target sampel yang sangat spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian ini membantu dalam mendapatkan data yang lebih fokus dan mendalam dalam penelitian ini dan yang menjadi sampel merupakan guru honor yang berjumlah 42 guru honor.

3.4. Prosedur Kerja

3.4.1. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba aitem kepada 25 orang mahasiswa untuk menentukan apakah aitem tersebut gugur atau tidak. Setelah dilakukan uji coba maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dan hasil yang didapat pada uji aitem tersebut terdapat 5 aitem yang gugur pada skala kepuasan kerja dan 2 aitem yang gugur pada skala motivasi kerja. Kemudian aitem yang gugur dibuang dan yang valid digunakan untuk disebar pada sampel.

Setelah itu persiapan penelitian yang dilakukan selanjtnya adalah penyiapan prosedur administrasi seperti persetujuan tempat penelitian. Langkah yang dilakukan akan dengan mendapatkan izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 18 Medan pada tanggal 22 Maret 2024.

Setelah menyelesaikan administrasi, peneliti menyerahkan izin pengambilan data kepada wakil kepala sekolah. Saat pemberian surat penelitian terjadi kesalahan saat mengeluarkan surat persetujuan kepada Wakil Kepala Sekolah dikarenakan penelitian meminta surat izin pengambilan data dari kepala

Dinas Pendidikan Provinsi Sumut. Oleh karena itu, pada tanggal 25 Maret, peneliti mengajukan izin penelitian ke Jurusan Psikologi Universitas Medan Area, dengan tujuan ditujukan kepada kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Setelah melakukan pengambilan data, peneliti menerima surat izin pengambilan data yang dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 4 April 2024, dan surat izin yang diterima dari SMA Negeri 18 Medan selesai pada tanggal 18 April 2024.

3.4.2. Persiapan Alat Ukur

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode skala psikologi. Skala psikologi merupakan suatu stimulus yang digunakan untuk mencari jawaban yang merupakan suatu kondisi yang dialami subjek tanpa disadari. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerja dan Skala Motivasi Kerja.

1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan teori dari Winardi (dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010) dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable* dan empat pilihan jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu SS=4, S=3, TS=2, STS=1. Sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada aspek yang terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja. Skala

Kepuasan Kerja yang disusun peneliti mencakup total 40 item. Untuk lebih memperjelas ada pada tabel berikut :

TABEL 3.1 DISTRIBUSI PENYEBARAN AITEM KEPUASAN KERJA

No.	Aspek	Indikator	Favourabel	Unfavorable	Total
1.	Pekerjaan itu sendiri	Menganggap bahwa pekerjaan tersebut mudah dikerjakan	1,15	2,16	4
		Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	17,27	18,28	4
2.	Gaji	Melakukan pekerjaan dengan baik	7,33	8,34	4
		Memiliki semangat dalam bekerja	3,25	4,26	4
3.	Promosi	Cepat dan tanggap dalam mengajar	10,23	9,24	4
		Memiliki ide-ide baru	5,19	6,20	4
4.	Supervisi	Mampu melakukan keefektivan saat mengajar	12,30	11,29	4
		Mampu memberi dukungan pada guru	37,39	38,40	4
5.	Kelompok kerja	Memiliki relasi yang baik	21,35	22,36	4
		Mampu mengatasi permasalahan yang ada diruang lingkup kelompok kerja	13,32	14,31	4
Jumlah			20	20	40

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dari Luthan, (2017) dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable* dan empat pilihan jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable*

yaitu SS=4, S=3, TS=2, STS=1. Sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa aspek sebagai berikut: keinginan, kebutuhan, dan keamanan. Skala motivasi kerja yang disusun peneliti berjumlah 36 item. Untuk lebih jelasnya, silakan lihat tabel berikut ini.

TABEL 3.2 DISTRIBUSI PENYEBARAN AITEM MOTIVASI KERJA

No.	Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Keinginan	Merasa bahwa bekerja itu sangat menyenangkan	1,36	2,35	4
		Menganggap suatu pekerjaan tersebut memberi keuntungan	9,21	10,22	4
		Memiliki kegigihan dalam bekerja	11,23	12,24	4
2.	Kebutuhan	Mampu berkontribusi dalam kegiatan di sekolah	3,25	4,26	4
		Mampu untuk aktif mengajar dalam kelas	5,13	6,14	4
		Mampu mengembangkan wawasan disekolah	15,33	16,34	4
3.	Rasa aman	Memiliki pemikiran positif merupakan hal baik dalam bekerja	8,27	7,28	4
		Memiliki kepercayaan yang kuat dalam mengatasi kesulitan	18,29	17,30	4
		Mampu menguasai ketakutan dalam diri sendiri	19,32	20,31	4
Jumlah			18	18	36

3.5. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana sebuah alat ukur atau instrumen penelitian dapat benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, validitas mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang akurat dan relevan terkait dengan konstruk atau variabel yang sedang diukur. Azwar (Djamas, 2015) menjelaskan validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu produk.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu konsep dalam penelitian yang mengacu pada sejauh mana sebuah alat ukur atau instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan jika diulang pengukurannya. Suatu data dikatakan reliabel apabila ada dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama.

3.6. Teknik Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini, untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*. Karena penelitian ini meneliti hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *product moment*, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi penelitian pada variabel yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data variabel yang diamati sesuai dengan distribusi secara normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila nilai $P > 0.05$ maka data terdistribusi dengan normal. Sebaliknya apabila nilai $P < 0.05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan linier atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk memverifikasi apakah model regresi yang diasumsikan menggambarkan hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah hasil uji validitas yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan besar koefisien korelasi $R_{xy} = 0,812$ dengan $P (sig) = 0,000 < 0,05$. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah maka motivasi kerja juga semakin rendah.

Koefisien determinasi (R^2) dari hubungan dua variabel variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja adalah $R^2 = 0,660$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 66% terhadap motivasi kerja. Sedangkan untuk 34% dipengaruhi faktor lain yang didukung oleh jurnal Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap yaitu faktor apresiasi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan (Perceka, 2018).

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tergolong tinggi dengan rata-rata yang mean hipotetik sebesar 87,5 dan mean empirik sebesar 116,45. Dan motivasi kerja tergolong tinggi dikarenakan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empirik sebesar 117,83.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Guru

Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan kepada guru untuk mempertahankan motivasi kerja di sekolah dengan cara melakukan suatu cara yang baik berdasarkan ciri-ciri dari motivasi kerja tersebut, yaitu: tekun menghadapi permasalahan yang ada, tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapai, mempertahankan pendapatnya, senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

2. Sekolah

Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja guru, oleh karena itu sekolah harus membantu serta mendukung kinerja guru. Bergerak maju beri penghargaan kepada guru yang telah mencapai hasil yang luar biasa dan berikan penghargaan kepada guru dengan bonus untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menumbuhkan saling menghargai sesama rekan kerja guru dan siswa di lingkungan sekolah.

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis disarankan agar menggunakan faktor- faktor lain dari kepuasan kerja dan motivasi kerja yang belum diteliti, serta dapat melakukan penelitian yang berbeda dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pada penelitian

ini sumbangan efektifnya yaitu 49%, maka terdapat 51% faktor yang tidak diteliti. Oleh karena itu 51% faktor tersebut diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya dengan menghubungkan menggunakan faktor-faktor lain dan pada tempat penelitian yang berbeda



DAFTAR PUSTAKA

- Abddurahmat, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- A. Lao, Hans. "Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Berlin Kristal Kupang", *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol. 3, No. 1. 2018.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Alyssa Zahra, Divani, dan Fanji Wijaya, "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine," *Journal of Economics and Business UBS*, 12.2 (2023), 822–37
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ardana, P., Yudana, I. M., Divayana, D. G. H. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 44–55.
- Badeni, (2017). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Bryantami, Korinne Shabira, Ekawati Ekawati, dan Ida Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang," *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22.3 (2023), 183–88
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alcia, V. (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Yogyakarta. CV. Jejak.
- Chukwuna, E.M., & Obiefuna, O, (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi, *Journal of Managerial Studies and Research*.
- Daft, Richard L. 2016. Management Twelfth Edition. United States of America : Cengage Learning. Faysica Magdalena, Prof. Bernhard Tewel, and Mac Donald Walangitan. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 04.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1171-1181
- Denim, Sudarwan. 2012. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Doktor, Alumni, Ilmu Ekonomi, dan Program Pascasarjana, "Musa Djamiludin," 5 (1945)
- Endo Wijaya Kartika, dan Thomas S. Kaihatu, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (2010).
- Ermawati, E. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference* Vol. 1 No. 1

- Fikri, Muhammad Khairul, Ichsan Rizany, dan Herry Setiawan, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap," *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5.1 (2022), 38–46
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organization*. Singapore: Allyn & Bacon.
- Hakim, A. R. & M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89
- Hartini, Hari. (2015). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang Di PT. Abdi Reza Batu Bara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermani, Wicaksono &, "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar," *Wicaksono & Hermani*, 2.1 (2017), 69–88
- Herzberg, F. (2015). One more time: how do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
- I Wayan Wijania. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(3)
- Jaya, Wayan Satria, "Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja," 6.3 (2022), 1286–94
- Krismawati, Ni Ketut Ayu, dan IB. Surya Manuaba, "Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru," *Indonesian Journal of Instruction*, 3.2 (2022), 92–104
- Kurnianingsih Fitri, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tanjung Pinang : Umrah Press
- Kuswoyo, Asmara Hendra Komara, dan Achmad Tavip Junaedi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi Serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang," *Procuratio*, 6.4 (2018), 360–72
- Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., & S. (2019). Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus Paud Tunjung Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 148–156.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2.2 (2008), 226–37
- Marita, Mulia, Lasutri Tama, Kgs Sulaiman, Unit Pengaturan, Unit Pengamanan, dan Objek Vital, "Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pada Anggota Bintara

Remaja Samapta di Polres Oku Selatan Dikutip dari Naskah Sementara Buku Petunjuk Administrasi Seleksi Ahli Golongan dari tamtama atau sebaliknya dalam segi profesional

- Martoyo. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- McClalland dalam Malayu SP. Hasibuan., 2018. Teori Motivasi Kerja, (Dimensi Motivasi Kerja). Jakarta.: PT. Bumi Aksara
- Megawati, Mili, Lumban Gaol, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, dan Universitas Medan Area, “Medan Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area diajukan oleh Universitas Medan Area,” 2022
- Mohtar, Imam, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja,” 2019, 133
- Mukhtar, dkk, *Kepuasan kerja Guru Proses Manajemen Suatu Organisasi* (Salim media Indonesia, 2017)
- Nadapdap, Noventine Natasya, Tuty Lindawati, dan Antonius Yuniarto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11.1 (2022), 41–51
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Prasetyawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4)
- Priansa, D. J. (2016). Perilaku Konsumen. Bandung: Alfabeta
- Richard, D. L. (2012). Manajemen. Salemba Empat.
- Rismayadi, Budi, dan Mumun Maemunah, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia),” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2.1 (2016), 124–35
- Rizky, Muhammad, “Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3.3 (2022), 290–301
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins dan Judge, 2016, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2018). Essential of Organizational Behavior: Global Edition 4th ed. E-book: Pearson Education, Inc.
- Rosmaini, Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Psychology*, 2.1 (2019), 1–15
- Rozzaid Yusron, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol 1. No 2: 201-220
- Rudiansyah (2014). Statistika Terapan. Jakarta: INMEDIA.

- Santoso, A., & Dewi, I. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 8(11), 6488-6508.
- Siagian Sondang P, 2015, manajemen sumber daya manusia, cetakan 23, jakarta, bumi aksara
- Sihombing, Sarimonang, dan Darna Sitanggang, "Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja," *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5.2 (2019), 191
- Sinambela, P. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Kerja. Surabaya: Scopindo. Soetjipto, B. W. (2008).
- Subandi, S. (2018). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(2), 57–63.
- Sugihartini, N. M., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2018). Kontribusi Implementasi Menejemen Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMP Negeri Kota Singaraja Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(2), 111–120.
- Sukma, Raditya Seta, dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, "Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya," *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9.4 (2022), 34–44
- Supartha, Wayan Gede., dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi – Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian. Bali: CV. Setia Bakti
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan. *Jurnal Mirai Management* Vol. 3 No. 2
- Syarif, Shamir Hasyim, dan Nirmadarningsih Hiya, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan," *Jurnal Ekonomika*, 15.2 (2021), 8–14
- Tampubolon, Elisabeth, dan Merri Hafni, "Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai Correlation Between Work Life Balance And Job Satisfaction In Employees PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai," *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1.2 (2022), 115–25
- Tanjung, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang.
- Terhadap, Kerja, dan Kinerja Karyawan, "Jurnal Mirai Management," 5.2 (2020), 388–401

- Tjiabrata Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong, (2017), "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2.
- Waskito, Meindro, dan Sri Sumarni, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas," *Kinerja*, 5.02 (2023), 315–28
- Winardi. J. *Motivasi dan Pemasangan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Yusuf, Ramayani, Heny Hendawati, dan Lili Adi Wibowo, "Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1.2 (2020), 506–15







LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi yang anda alami selama menjadi guru di sekolah ini. Silahkan dibaca dan di pahami dengan baik. Kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda, dengan cara membari **tanda ceklis** (√) pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah pada pengisian skala ini. Semua jawaban yang anda berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda alami.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

BAGIAN 1

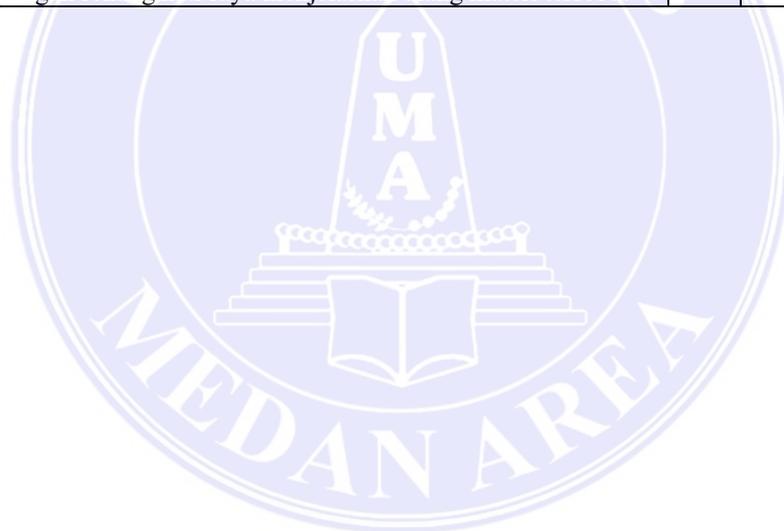
No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan yang saya inginkan				
2.	Pekerjaan saya sekarang tidak sesuai dengan yang saya inginkan				
3.	Sekolah ini memberikan saya kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan melaksanakannya				
4.	Sekolah ini tidak memberikan saya kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan melaksanakannya				
5.	Gaji yang saya terima sebanding dengan pendidikan yang saya miliki				
6.	Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan pendidikan yang saya miliki				
7.	Saya melakukan pembinaan dengan murid yang salah				
8.	Saya menghukum siswa tanpa mendengarkan penjelasannya				
9.	Saya tidak peduli dengan siswa yang memahami atau tidak memahami pelajaran yang saya berikan				
10.	Saya mampu mengajar dengan cara yang dapat dipahami siswa supaya dapat dipahami				
11.	Saya merasa sekolah ini tidak memberikan kesempatan kepada saya dalam mengekspresikan pendapat				
12.	Saya merasa harus mengikuti evaluasi pengajaran untuk meningkatkan pengajaran didalam kelas				
13.	Saya mampu mencari cara dan menyelesaikan konflik untuk memulihkan hubungan yang tidak harmonis				
14.	Saya merasa bahwa rekan kerja sangatlah tidak penting				
15.	Pekerjaan saya sekarang memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan saya				
16.	Pekerjaan saya sekarang kurang memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan saya				
17.	Pekerjaan saya sekarang cukup memiliki tantangan				
18.	Pekerjaan saya sekarang kurang memiliki tantangan				
19.	Sekolah ini memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi				
20.	Sekolah ini tidak memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi				
21.	Di sekolah ini setiap gurunya perduli satu sama lain				
22.	Di sekolah ini setiap gurunya tidak perduli satu sama lain				
23.	Sekolah ini memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawannya				
24.	Sekolah ini tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawannya				
25.	Pendapatan yang saya terima sebanding dengan pekerjaan saya				
26.	Pendapatan yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan saya				
27.	Saya memeriksa pekerjaan dengan teliti supaya tidak ada kesalahan				
28.	Saya merasa tidak perlu bertanggungjawab				
29.	Pimpinan sekolah ini tidak memahami masalah yang terjadi pada guru				
30.	Pimpinan sekolah ini memahami masalah yang terjadi pada guru				
31.	Rekan kerja saya adalah orang-orang yang tidak dapat dipercaya				

32.	Rekan kerja saya adalah orang-orang yang dapat dipercaya				
33.	Gaji yang saya terima sebanding dengan prestasi yang saya dapatkan				
34.	Gaji yang saya terima kurang sebanding dengan prestasi yang saya dapatkan				
35.	Rekan-rekan kerja selalu membantu saya disaat banyak pekerjaan yang tidak dapat saya kerjakan sendiri				
36.	Rekan-rekan kerja tidak membantu saya disaat banyak pekerjaan yang tidak dapat saya kerjakan sendiri				
37.	Pemimpin sekolah saya mendukung dalam memberikan saran dan membantu setiap pekerjaan guru				
38.	Pemimpin sekolah saya tidak mendukung dalam memberikan saran dan membantu setiap pekerjaan guru				
39.	Pimpinan sekolah memperlakukan semua guru secara adil				
40.	Pimpinan sekolah tidak memperlakukan semua guru secara adil				

BAGIAN 2

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang mengajar siswa hingga pandai				
2.	Saya merasa siswa disekolah ini sulit diajari				
3.	Saya mendukung segala rencana pembelajaran di sekolah				
4.	Saya tidak mendukung proses pembelajaran dan melanggar aturan yang telah dibuat				
5.	Saya mampu menciptakan metode pembelajaran yang menarik dengan menggunakan media visual, audio, maupun audio visual				
6.	Saya mengajar dikelas dengan monoton				
7.	Saya selalu merasa ketakutan dalam mengerjakan pekerjaan				
8.	Saya selalu percaya dengan kemampuan yang saya miliki				
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk tercapainya tujuan sekolah				
10.	Saya merasa bekerja disini tidak mencukupi finansial saya				
11.	Saya mengajar siswa dikelas supaya mereka pandai				
12.	Saya merasa mengajar adalah hal yang membosankan				
13.	Saya membentuk kelompok belajar dikelas supaya siswa mengamati dan berdiskusi mengenai materi yang diberi				
14.	Saya menganggap siswa tidak pandai dikelas, sehingga saya selalu yang memberi materi tanpa adanya feedback				
15.	Saya memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif pada siswa dalam proses pembelajaran mereka				
16.	Saya memberikan kritik tanpa menawarkan solusi alternatif bagi siswa untuk memperbaiki kekurangan mereka				
17.	Saya merasa tidak puas akan pendapat oranglain mengenai kinerja saya				
18.	Jika saya dalam kesulitan maka saya tidak perlu berlarut dalam kesedihan				
19.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam mengatasi pekerjaan				
20.	Saya menghindari pekerjaan yang membuat saya merasa cemas				
21.	Saya merasa bahwa sekolah ini membawa dampak yang baik dan memotivasi saya dalam bekerja				
22.	Saya merasa bekerja disekolah ini sangatlah menguras tenaga dan pemikiran				

23.	Saya sering memberi motivasi pada siswa dikelas dan membuat suasana dikelas menyenangkan				
24.	Saya lelah menghadapi siswa yang tidak tahu aturan dikelas				
25.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada sekolah ini				
26.	Saya merasa tidak ada imbalan yang setimpal dengan kinerja yang saya lakukan				
27.	Saya merasa diberi tanggungjawab dalam bekerja merupakan suatu kepercayaan yang diberikan				
28.	Saya merasa lebih baik dalam bekerja daripada guru lainnya				
29.	Saya merasa dalam bekerja harus selalu berfikir dengan tenang				
30.	Saya merasa kesulitan selalu menghampiri saya				
31.	Saya merasa tidak pantas mengajar karena tidak adanya kemauan yang saya miliki				
32.	Saya memiliki keyakinan dan kemampuan dalam bekerja				
33.	Saya memberikan tugas yang menantang dan mendorong siswa untuk berpikir kritis dan menganalisis informasi. Hal ini membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir				
34.	Saya sering menghukum siswa yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan				
35.	Saya tidak suka dengan siswa yang bodoh				
36.	Jika siswa masih belum mengerti materi yang diajarkan, dengan senang hati saya menjelaskan ulang materi tersebut				





LAMPIRAN 2

SEBARAN DATA VARIABEL UJI COBA

No.	Kepuasan Kerja (Variabel X)																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	
6	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4
8	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	
9	4	3	4	3	2	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
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
13	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	2	1	4	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	
19	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	3	3	2	4	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

No.	Motivasi Kerja (Variabel Y)																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	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	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	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	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
12	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	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	3	3	3
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	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	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3



Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	40

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.80	.408	25
X2	3.56	.507	25
X3	3.68	.476	25
X4	3.60	.500	25
X5	2.92	.702	25
X6	2.84	.943	25
X7	2.60	1.155	25
X8	3.72	.458	25
X9	3.60	.707	25
X10	3.56	.712	25
X11	3.20	.866	25
X12	3.20	.816	25
X13	3.28	.678	25
X14	3.60	.764	25
X15	3.32	.748	25
X16	3.44	.651	25

X17	3.00	.500	25
X18	3.16	.746	25
X19	2.96	.841	25
X20	3.08	.862	25
X21	3.52	.510	25
X22	3.52	.510	25
X23	3.16	.473	25
X24	3.08	.702	25
X25	2.64	.700	25
X26	2.68	1.108	25
X27	3.68	.476	25
X28	3.80	.408	25
X29	3.64	.490	25
X30	3.60	.500	25
X31	3.56	.507	25
X32	3.56	.507	25
X33	2.64	1.036	25
X34	2.88	1.092	25
X35	2.76	.597	25
X36	3.04	.735	25
X37	3.44	.507	25
X38	3.48	.510	25
X39	3.56	.507	25
X40	3.52	.510	25

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	128.08	152.327	.375	.899
X2	128.32	149.977	.487	.898
X3	128.20	153.583	.409	.898
X4	128.28	150.793	.426	.898
X5	128.96	147.040	.513	.897
X6	129.04	140.790	.652	.894
X7	129.28	160.960	-.205	.913

X8	128.16	151.140	.437	.898
X9	128.28	146.210	.559	.896
X10	128.32	145.893	.574	.896
X11	128.68	148.977	.310	.890
X12	128.68	150.560	.252	.901
X13	128.60	147.333	.515	.897
X14	128.28	145.710	.541	.896
X15	128.56	151.340	.338	.891
X16	128.44	145.173	.281	.904
X17	128.88	150.860	.221	.912
X18	128.72	146.043	.537	.896
X19	128.92	145.993	.471	.897
X20	128.80	144.500	.532	.896
X21	128.36	148.490	.606	.896
X22	128.36	148.490	.606	.896
X23	128.72	146.710	.816	.894
X24	128.80	148.667	.415	.898
X25	129.24	150.440	.311	.899
X26	129.20	143.083	.452	.898
X27	128.20	150.500	.475	.898
X28	128.08	151.077	.502	.898
X29	128.24	149.273	.565	.897
X30	128.28	148.377	.628	.896
X31	128.32	148.143	.639	.896
X32	128.32	149.727	.508	.897
X33	129.24	156.773	.461	.888
X34	129.00	149.167	.322	.893
X35	129.12	151.777	.282	.900
X36	128.84	145.890	.555	.896
X37	128.44	150.090	.478	.898
X38	128.40	148.500	.605	.896
X39	128.32	149.060	.563	.897
X40	128.36	148.157	.633	.896

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131.88	156.277	12.501	40

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	36

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.76	.436	25
Y2	3.40	.577	25
Y3	3.64	.490	25
Y4	3.68	.557	25
Y5	3.56	.507	25
Y6	3.56	.507	25
Y7	3.68	.476	25
Y8	3.72	.458	25
Y9	3.72	.458	25
Y10	2.52	1.159	25
Y11	3.28	.542	25
Y12	3.68	.476	25
Y13	3.68	.476	25

Y14	3.64	.569	25
Y15	3.68	.476	25
Y16	3.44	.821	25
Y17	3.56	.507	25
Y18	2.80	1.190	25
Y19	3.64	.569	25
Y20	3.32	.748	25
Y21	3.52	.510	25
Y22	3.16	.473	25
Y23	3.72	.458	25
Y24	3.36	.638	25
Y25	3.64	.490	25
Y26	3.04	.889	25
Y27	3.68	.476	25
Y28	3.12	.781	25
Y29	3.60	.500	25
Y30	3.64	.490	25
Y31	3.72	.458	25
Y32	3.72	.458	25
Y33	3.68	.476	25
Y34	3.08	.572	25
Y35	3.64	.490	25
Y36	3.68	.476	25

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	122.20	158.917	.851	.946
Y2	122.56	160.090	.550	.948
Y3	122.32	160.393	.630	.948
Y4	122.28	155.960	.876	.946
Y5	122.40	162.333	.454	.947
Y6	122.40	159.083	.713	.947
Y7	122.28	157.793	.873	.946
Y8	122.24	159.273	.776	.947

Y9	122.24	159.023	.798	.947
Y10	123.44	166.507	.420	.946
Y11	122.68	161.310	.498	.948
Y12	122.28	157.793	.873	.946
Y13	122.28	157.710	.880	.946
Y14	122.32	156.727	.801	.946
Y15	122.28	157.710	.880	.946
Y16	122.52	158.427	.453	.948
Y17	122.40	159.250	.700	.947
Y18	123.16	162.557	.148	.956
Y19	122.32	157.393	.753	.947
Y20	122.64	157.073	.577	.948
Y21	122.44	159.757	.655	.947
Y22	122.80	165.083	.359	.945
Y23	122.24	159.023	.798	.947
Y24	122.60	156.917	.697	.947
Y25	122.32	157.810	.845	.946
Y26	122.92	163.577	.580	.943
Y27	122.28	157.960	.858	.946
Y28	122.84	164.473	.668	.946
Y29	122.36	158.407	.779	.947
Y30	122.32	158.143	.818	.946
Y31	122.24	157.607	.925	.946
Y32	122.24	157.607	.925	.946
Y33	122.28	157.710	.880	.946
Y34	122.88	164.193	.269	.950
Y35	122.32	159.227	.727	.947
Y36	122.28	157.710	.880	.946

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125.96	168.457	12.979	36



LAMPIRAN 4

SKALA PENELITIAN SETELAH UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi yang anda alami selama menjadi guru di sekolah ini. Silahkan dibaca dan di pahami dengan baik. Kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda, dengan cara membari **tanda ceklis** (\surd) pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah pada pengisian skala ini. Semua jawaban yang anda berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda alami.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

BAGIAN 1

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan yang saya inginkan				
2.	Pekerjaan saya sekarang tidak sesuai dengan yang saya inginkan				
3.	Sekolah ini memberikan saya kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan melaksanakannya				
4.	Sekolah ini tidak memberikan saya kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan melaksanakannya				
5.	Gaji yang saya terima sebanding dengan pendidikan yang saya miliki				
6.	Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan pendidikan yang saya miliki				
7.	Saya menghukum siswa tanpa mendengarkan penjelasannya				
8.	Saya tidak peduli dengan siswa yang memahami atau tidak memahami pelajaran yang saya berikan				
9.	Saya mampu mengajar dengan cara yang dapat dipahami siswa supaya dapat dipahami				
10.	Saya merasa sekolah ini tidak memberikan kesempatan kepada saya dalam mengekspresikan pendapat				
11.	Saya mampu mencari cara dan menyelesaikan konflik untuk memulihkan hubungan yang tidak harmonis				
12.	Saya merasa bahwa rekan kerja sangatlah tidak penting				
13.	Pekerjaan saya sekarang memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan saya				
14.	Pekerjaan saya sekarang kurang memiliki tantangan				
15.	Sekolah ini memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi				
16.	Sekolah ini tidak memberikan saya kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi				
17.	Di sekolah ini setiap gurunya peduli satu sama lain				
18.	Di sekolah ini setiap gurunya tidak peduli satu sama lain				
19.	Sekolah ini memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawannya				
20.	Sekolah ini tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawannya				
21.	Pendapatan yang saya terima sebanding dengan pekerjaan saya				
22.	Pendapatan yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan saya				
23.	Saya memeriksa pekerjaan dengan teliti supaya tidak ada kesalahan				
24.	Saya merasa tidak perlu bertanggungjawab				
25.	Pimpinan sekolah ini tidak memahami masalah yang terjadi pada guru				
26.	Pimpinan sekolah ini memahami masalah yang terjadi pada guru				
27.	Rekan kerja saya adalah orang-orang yang tidak dapat dipercaya				
28.	Rekan kerja saya adalah orang-orang yang dapat dipercaya				

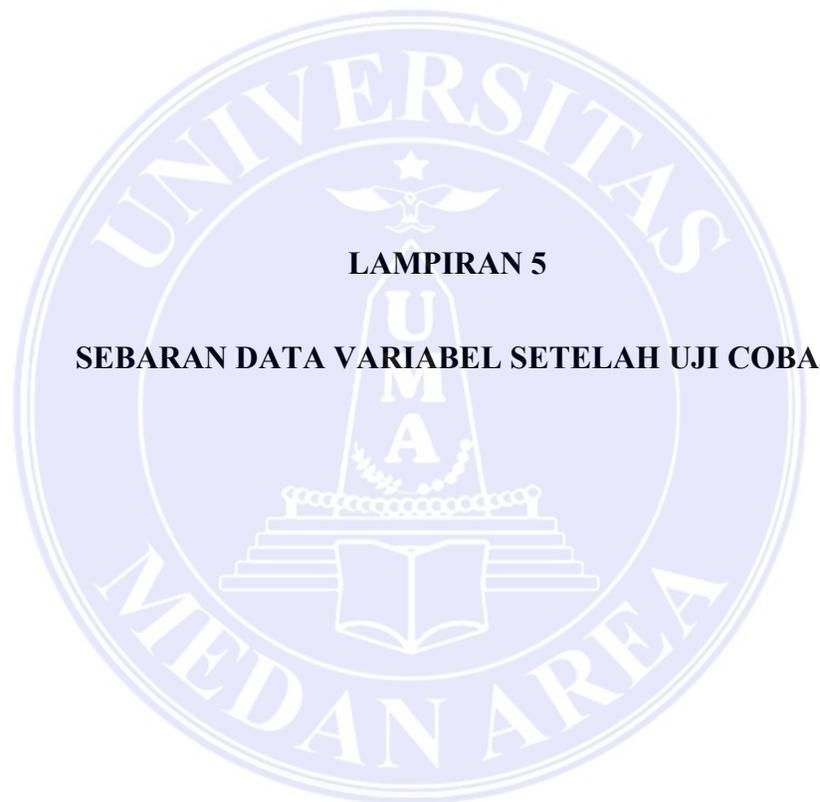
29.	Gaji yang saya terima sebanding dengan prestasi yang saya dapatkan				
30.	Gaji yang saya terima kurang sebanding dengan prestasi yang saya dapatkan				
31.	Rekan-rekan kerja tidak membantu saya disaat banyak pekerjaan yang tidak dapat saya kerjakan sendiri				
32.	Pemimpin sekolah saya mendukung dalam memberikan saran dan membantu setiap pekerjaan guru				
33.	Pemimpin sekolah saya tidak mendukung dalam memberikan saran dan membantu setiap pekerjaan guru				
34.	Pimpinan sekolah memperlakukan semua guru secara adil				
35.	Pimpinan sekolah tidak memperlakukan semua guru secara adil				

BAGIAN 2

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang mengajar siswa hingga pandai				
2.	Saya merasa siswa disekolah ini sulit diajari				
3.	Saya mendukung segala rencana pembelajaran di sekolah				
4.	Saya tidak mendukung proses pembelajaran dan melanggar aturan yang telah dibuat				
5.	Saya mampu menciptakan metode pembelajaran yang menarik dengan menggunakan media visual, audio, maupun audio visual				
6.	Saya mengajar dikelas dengan monoton				
7.	Saya selalu merasa ketakutan dalam mengerjakan pekerjaan				
8.	Saya selalu percaya dengan kemampuan yang saya miliki				
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk tercapainya tujuan sekolah				
10.	Saya merasa bekerja disini tidak mencukupi finansial saya				
11.	Saya mengajar siswa dikelas supaya mereka pandai				
12.	Saya merasa mengajar adalah hal yang membosankan				
13.	Saya membentuk kelompok belajar dikelas supaya siswa mengamati dan berdiskusi mengenai materi yang diberi				
14.	Saya menganggap siswa tidak pandai dikelas, sehingga saya selalu yang memberi materi tanpa adanya feedback				
15.	Saya memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif pada siswa dalam proses pembelajaran mereka				
16.	Saya memberikan kritik tanpa menawarkan solusi alternatif bagi siswa untuk memperbaiki kekurangan mereka				
17.	Saya merasa tidak puas akan pendapat oranglain mengenai kinerja saya				
18.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam mengatasi pekerjaan				
19.	Saya menghindari pekerjaan yang membuat saya merasa cemas				
20.	Saya merasa bahwa sekolah ini membawa dampak yang baik dan memotivasi saya dalam bekerja				
21.	Saya merasa bekerja disekolah ini sangatlah menguras tenaga dan pemikiran				

22.	Saya sering memberi motivasi pada siswa dikelas dan membuat suasana dikelas menyenangkan				
23.	Saya lelah menghadapi siswa yang tidak tahu aturan dikelas				
24.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada sekolah ini				
25.	Saya merasa tidak ada imbalan yang setimpal dengan kinerja yang saya lakukan				
26.	Saya merasa diberi tanggungjawab dalam bekerja merupakan suatu kepercayaan yang diberikan				
27.	Saya merasa lebih baik dalam bekerja daripada guru lainnya				
28.	Saya merasa dalam bekerja harus selalu berfikir dengan tenang				
29.	Saya merasa kesulitan selalu menghampiri saya				
30.	Saya merasa tidak pantas mengajar karena tidak adanya kemauan yang saya miliki				
31.	Saya memiliki keyakinan dan kemampuan dalam bekerja				
32.	Saya memberikan tugas yang menantang dan mendorong siswa untuk berpikir kritis dan menganalisis informasi. Hal ini membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir				
33.	Saya sering menghukum siswa yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan				
34.	Jika siswa masih belum mengerti materi yang diajarkan, dengan senang hati saya menjelaskan ulang materi tersebut				





LAMPIRAN 5

SEBARAN DATA VARIABEL SETELAH UJI COBA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

No.	Kepuasan Kerja (Variabel X)																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	
6	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	
8	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	
9	4	3	4	3	2	2	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	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
13	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	4	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	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	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
26	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
27	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	1	4	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
35	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	1	4	4	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
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	3	1	4	4	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

No.	Motivasi Kerja (Variabel Y)																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	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	3	3	3		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4		
11	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
12	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
14	3	3	3	2	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	
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	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	
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4		
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	3	2	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	3	3	3	3	3	3	3	
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	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	3	3	3	3	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
27	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	G		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	3	3	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	3
33	3	3	3	2	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
32	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
39	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	



Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	97.6
	Excluded ^a	1	2.4
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	34

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.80	.401	41
Y2	3.41	.547	41
Y3	3.61	.494	41
Y4	3.61	.628	41
Y5	3.49	.506	41
Y6	3.51	.506	41
Y7	3.59	.631	41
Y8	3.61	.494	41

Y9	3.61	.494	41
Y10	2.76	1.067	41
Y11	3.32	.521	41
Y12	3.59	.499	41
Y13	3.56	.502	41
Y14	3.54	.552	41
Y15	3.61	.494	41
Y16	3.44	.743	41
Y17	3.37	.733	41
Y19	3.54	.552	41
Y20	3.05	.773	41
Y21	3.46	.505	41
Y22	3.22	.525	41
Y23	3.66	.480	41
Y24	3.27	.633	41
Y25	3.54	.596	41
Y26	3.12	.781	41
Y27	3.61	.494	41
Y28	3.24	.699	41
Y29	3.59	.499	41
Y30	3.56	.502	41
Y31	3.66	.480	41
Y32	3.66	.480	41
Y33	3.61	.494	41
Y35	3.49	.506	41

Y36	3.71	.461	41
-----	------	------	----

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	114.59	158.749	.646	.958
Y2	114.98	156.674	.619	.958
Y3	114.78	156.476	.706	.957
Y4	114.78	152.876	.784	.956
Y5	114.90	158.340	.538	.958
Y6	114.88	155.110	.800	.957
Y7	114.80	157.161	.498	.958
Y8	114.78	155.126	.819	.957
Y9	114.78	156.176	.731	.957
Y10	115.63	161.338	.309	.965
Y11	115.07	158.220	.530	.958
Y12	114.80	154.211	.887	.956
Y13	114.83	154.995	.815	.957
Y14	114.85	153.628	.841	.956
Y15	114.78	154.676	.857	.956
Y16	114.95	154.498	.563	.958
Y17	115.02	155.174	.533	.956
Y19	114.85	155.278	.717	.957
Y20	115.34	154.930	.515	.958

Y21	114.93	155.420	.776	.957
Y22	115.17	160.295	.367	.956
Y23	114.73	155.701	.794	.957
Y24	115.12	153.410	.741	.957
Y25	114.85	154.528	.713	.957
Y26	115.27	159.851	.652	.961
Y27	114.78	155.026	.827	.956
Y28	115.15	159.028	.336	.967
Y29	114.80	155.611	.770	.957
Y30	114.83	156.445	.696	.957
Y31	114.73	154.601	.889	.956
Y32	114.73	154.651	.885	.956
Y33	114.78	154.676	.857	.956
Y35	114.90	156.590	.679	.957
Y36	114.68	156.222	.782	.957

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118.39	165.444	12.862	34

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	35

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.64	.485	42
X2	3.45	.633	42
X3	3.55	.504	42
X4	3.48	.634	42
X5	2.98	.680	42
X6	2.76	1.008	42
X8	3.76	.431	42
X9	3.67	.612	42

X10	3.48	.634	42
X11	3.29	.742	42
X13	3.24	.576	42
X14	3.48	.862	42
X15	3.36	.656	42
X18	3.19	.671	42
X19	3.02	.749	42
X20	3.17	.794	42
X21	3.48	.505	42
X22	3.55	.504	42
X23	3.14	.521	42
X24	3.12	.670	42
X25	2.81	.707	42
X26	2.88	.993	42
X27	3.67	.477	42
X28	3.74	.445	42
X29	3.52	.505	42
X30	3.55	.504	42
X31	3.48	.505	42
X32	3.45	.550	42
X33	2.79	.898	42
X34	2.95	.936	42
X36	3.21	.682	42
X37	3.38	.492	42
X38	3.38	.492	42

X39	3.43	.547	42
X40	3.43	.501	42

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	112.81	153.816	.495	.933
X2	113.00	151.073	.549	.932
X3	112.90	155.210	.362	.934
X4	112.98	151.536	.517	.932
X5	113.48	148.499	.666	.931
X6	113.69	141.390	.735	.930
X8	112.69	155.048	.445	.933
X9	112.79	152.319	.485	.933
X10	112.98	150.999	.553	.932
X11	113.17	151.118	.457	.933
X13	113.21	152.611	.496	.933
X14	112.98	157.877	.364	.932
X15	113.10	153.991	.343	.934
X18	113.26	150.296	.563	.932
X19	113.43	149.617	.537	.932
X20	113.29	147.429	.620	.931
X21	112.98	150.756	.725	.931
X22	112.90	151.259	.686	.931

X23	113.31	148.951	.848	.930
X24	113.33	149.642	.605	.931
X25	113.64	150.235	.535	.932
X26	113.57	147.617	.473	.934
X27	112.79	153.880	.499	.933
X28	112.71	153.233	.597	.932
X29	112.93	151.434	.669	.931
X30	112.90	151.503	.666	.931
X31	112.98	150.853	.717	.931
X32	113.00	150.927	.650	.931
X33	113.67	154.228	.423	.936
X34	113.50	149.866	.405	.931
X36	113.24	150.625	.533	.932
X37	113.07	152.263	.619	.932
X38	113.07	151.483	.685	.931
X39	113.02	151.682	.595	.932
X40	113.02	151.877	.638	.931

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
116.45	160.010	12.650	35



LAMPIRAN 7

UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	116.45	117.83
	Std. Deviation	12.650	13.207
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.180
	Positive	.119	.168
	Negative	-.119	-.180
Test Statistic		.119	.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c	.072 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report			
Motivasi Kerja			
Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
98	95.00	1	.
99	100.00	2	1.414
101	104.00	1	.
103	101.00	1	.
105	106.00	5	10.840
106	102.50	2	3.536
107	120.00	1	.
108	99.00	1	.
109	124.00	1	.
110	114.50	2	17.678
111	113.00	2	.000
113	128.00	1	.
114	128.00	1	.
115	104.00	1	.
116	125.00	1	.
117	124.00	3	6.928
119	125.00	2	.000
120	124.00	1	.
121	123.00	2	2.828
122	117.00	1	.
127	130.00	1	.
133	121.00	1	.

134	135.00	2	.000
137	133.33	3	.577
139	134.00	2	1.414
140	133.00	1	.
Total	117.83	42	13.207

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	6248.167	25	249.927	4.425	.002
		Linearity	4717.517	1	4717.517	83.527	.000
		Deviation from Linearity	1530.649	24	63.777	1.129	.409
	Within Groups		903.667	16	56.479		
	Total		7151.833	41			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	.812	.660	.935	.874



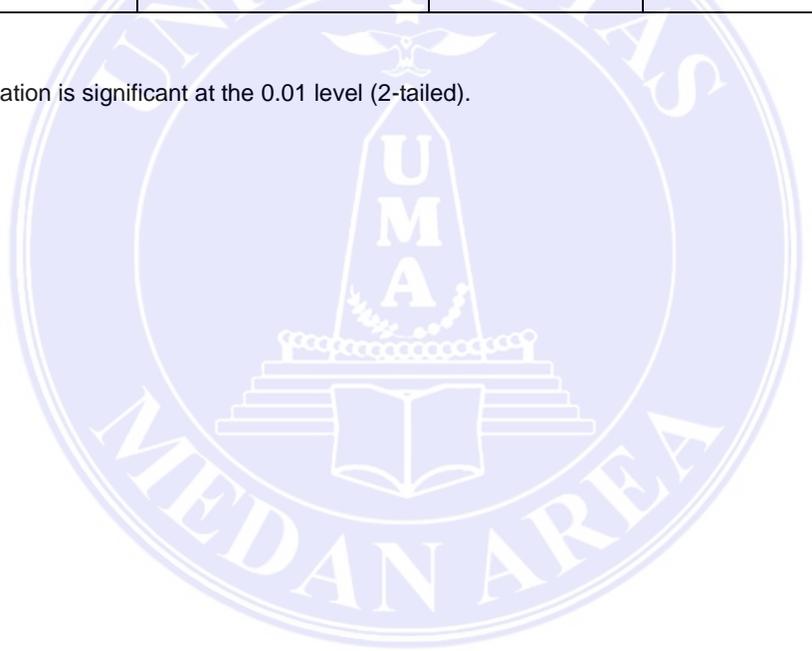
LAMPIRAN 8

UJI KORELASI

Correlations

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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





 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 088/FPSI/01.10/I/2024 9 Januari 2024
Lampiran : -
Hal : Survey Pra Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMA Negeri 18 Medan
di
Tempat

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

Nama : Delilawati Harefa
NPM : 208600265
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan survey awal di SMA Negeri 18 Medan, Jl. Wahidin No. 15A, Pandau Hulu I, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 18 Medan."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal 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.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadil S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sellabudi 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 : 915/FPSI/01.10/III/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

22 Maret 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala
SMA Negeri 18 Medan
di -

Tempat

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

Nama : Delilawati Harefa
NPM : 208600265
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **SMA Negeri 18 Medan, Jl. Wahidin No.55 C, Pandau Hulu I, Kec. Medan Kota, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan"**.

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

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

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

An. Dekan
Ketua Program Studi Psikologi



Faadiah S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi 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 : 922/FPSI/01.10/III/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

25 Maret 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
di -

Tempat

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

Nama : **Delilawati Harefa**
NPM : **208600265**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **SMA Negeri 18 Medan, Jl. Wahidin No.55 C, Pandau Hulu I, Kec. Medan Kota, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi 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
- Kepala SMA Negeri 18 Medan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Teuku Cik Ditiro No. 1-D, Medan, Kode Pos 20152
Pos-el disdik@sumutprov.go.id, Laman disdik.sumutprov.go.id

Medan, 4 April 2024

Nomor : 000.9/ ~~277~~ /Subbag Umum/ IV /2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth : Kepala SMA Negeri 18 Medan
di-
Tempat

Menindaklanjuti surat Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 922/FPSI/01.10/III/2024 tanggal 25 Maret 2024 tentang Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberikan izin kepada Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama : **DELILAWATI HAREFA**
NIM : 208600265
Jurusan : -
Program Studi : Ilmu Psikologi
Tujuan : SMA Negeri 18 Medan
Judul Penelitian : Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan.

- Adapun ketentuan untuk melaksanakan penelitian dimaksud adalah sebagai berikut:
1. **Tidak mengganggu** proses belajar mengajar di sekolah;
 2. **Tidak membebankan biaya apapun** kepada Sekolah dan Siswa;
 3. Setelah selesai melaksanakan penelitian, diharapkan melaporkan hasil penelitian tersebut kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara c.q Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
Sekretaris



KURNIA UTAMA, ST
PEMBINA (IV/a)
NIP. 196708181991031008

- Tembusan Yth:
1. Kepala Dinas Pendidikan Provsu
 2. Ketua Prodi Psikologi Fakultas Psikologi UMA
 3. Kepala Cabang Dinas Pendidikan setempat
 4. Yang bersangkutan

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSRE), BSSN





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 18 MEDAN
Jalan Wahidin No.15-A Medan Kec. Medan Kota Kode Pos 20211
Telepon 061-4570342 Email : sman18.medan@gmail.com
NPSN : 10210852 NSS : 30.1.07.60.01.002



SURAT KETERANGAN
Nomor : 070 / / SMAN 18 / III / 2024

Berdasarkan Surat dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Nomor : 000.9/2771/Subbag Umum/IV/2024 Tanggal 6 April 2024 Hal : Izin Penelitian, Kepala SMA Negeri 18 Medan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Delilawati Harefa
NIM : 208600265
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Penelitian : “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 18 Medan”

benar telah melaksanakan Penelitian pada Tanggal 25 Maret s/d 2 April 2024 di SMA Negeri 18 Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 April 2024

Kepala SMA Negeri 18 Medan

