

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN  
PT. SARI TANI SUMATERA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**JOSE ANJU SITUMEANG  
178600135**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/25

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

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN  
PT. SARI TANI SUMATERA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera

Nama : Jose Anju Situmeang

NPM : 178600135

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



### HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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

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



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

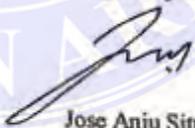
---

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

Nama : Jose Anju Situmeang  
NPM : 178600135  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non- Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera**. Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/ formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi 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 : 30 Agustus 2024  
Yang Menyatakan

  
Jose Anju Situmeang  
178600135

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SARI TANI SUMATERA

OLEH:

JOSE ANJU SITUMEANG

178600135

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sari Tani Sumatera. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Untuk mengukur motivasi kerja digunakan skala yang disusun berdasarkan aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) yaitu: kedisiplinan, imajinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 46 orang karyawan. Sampel penelitian adalah 46 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product moment* dapat diketahui bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dimana  $r_{xy} = 0,617$  dengan signifikan  $p = 0.000$   $P < 0.05$ , artinya hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,380$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja 38%.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

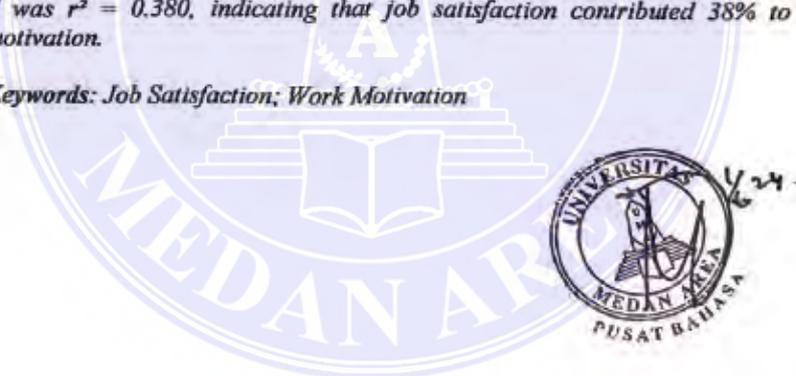
**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK  
MOTIVATION AMONG EMPLOYEES OF PT. SARI TANI SUMATERA**

**BY:**  
**JOSE ANJU SITUMEANG**  
**178600135**

*This research aimed to determine the correlation between job satisfaction and work motivation among employees of PT. Sari Tani Sumatera. Work motivation was defined as an individual's drive or work spirit aimed at achieving desired outcomes. To measure work motivation, a scale was developed based on work motivation aspects according to Munandar (2001), which included: discipline, imagination, self-confidence, resilience under pressure, and responsibility. The population of this research was all 46 employees of PT. Sari Tani Sumatera, and the sample consisted of 46 employees using the total sampling technique. The data collection method was conducted using a job satisfaction scale and a work motivation scale. Based on the  $r$  product-moment correlation calculation, it was found that there was a positive correlation between job satisfaction and work motivation, with  $r_{xy} = 0.617$  and a significance of  $p = 0.000$  ( $P < 0.05$ ). This result indicated that the hypothesis suggesting that the higher the job satisfaction, the higher the work motivation was accepted. The coefficient of determination ( $r^2$ ) of the correlation between the independent variable  $X$  and the dependent variable  $Y$  was  $r^2 = 0.380$ , indicating that job satisfaction contributed 38% to work motivation.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Work Motivation



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sei Rampah, pada tanggal 2 april 1999 dari ayah Sulijar Situmeang dan ibu Hedi Sirait. Penulis merupakan putra ke 2 dari 4 bersaudara. Tahun 2011 penulis lulus dari SD 2 Negeri 102020 Firdaus, pada tahun 2014 penulis lulus dari SMP Negeri 1 Sei Rampah, tahun 2017 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Sei Rampah dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah **Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja** dengan judul **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera**.

Terima kasih penulis sampaikan Ibu Istiana, S,Psi, M.Pd, M.Psi selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran, pengarahan serta motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Ayah, Ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 30 Agustus 2024



Jose Anju Situmeang  
(178600135)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Motivasi Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Motif dan Motivasi .....	8
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja .....	11
2.1.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	12
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	16
2.2 Kepuasan Kerja .....	21
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2 Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja.....	24
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan 27	
2.4 Kerangka Konseptual .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Bahan dan Alat Penelitian .....	30
3.3 Metodologi Penelitian .....	30
3.4 Populasi dan Sampel .....	34
3.5 Prosedur Kerja.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.2 Pembahasan .....	45
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>48</b>
5.1 Simpulan.....	48

5.2	Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA .....		50
LAMPIRAN.....		52



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba .....	37
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba .....	39
Tabel 4.2 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	40
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	42
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	43
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi .....	44



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual ..... 29



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian .....	53
Lampiran 2. Data Penelitian.....	60
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi .....	75
Lampiran 5. Surat Penelitian.....	79



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan masyarakat sebagai akibat dari kemajuan teknologi, ternyata telah menimbulkan berbagai pengaruh terhadap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari perusahaan. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap individu yang merupakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat kompleks, karena menyangkut jiwa, mental dan moral yang termanifestasikan dalam bentuk perilaku.

Manusia dengan segala perilakunya ini bisa menjadi faktor penunjang tetapi dapat juga menjadi faktor penghambat dalam pencapaian tujuan tersebut. Perusahaan adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai sesuatu atau tujuan bersama melalui pembagian tugas serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab (Schein, 2021). Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan serta penelitian, tanpa kemauan orang-orang untuk melaksanakan pekerjaan maka organisasi itu tidak dapat berjalan dan betapapun canggihnya teknologi yang digunakan dalam perusahaan, tanpa penyertaan tenaga manusia, suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peranan manusia sebagai tenaga kerja dalam proses industri adalah sangat besar. Teknologi tidak akan dapat berjalan sendiri tanpa adanya manusia. Melihat kenyataan ini tidak dapat diingkari lagi, bahwa peranan manusia sebagai sumber

daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting, sebagai penunjang kelancaran kerja dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Frederick 2007, (dalam Luthans 2011) istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal.

Newcomb (dalam Santoso, 2010) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *perception* atau pengamatan yang dimaksudkan menyusun munculnya lingkungan sebagai bagian dari proses mengerjakan sesuatu. Persepsi merupakan proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia. Suatu objek yang dipersepsikan secara positif dan bermanfaat bagi individu akan dapat meningkatkan motivasi dalam diri individu untuk mencapainya. Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap motivasi adalah *thought* atau pemikiran yang merupakan suatu bentuk tingkah laku yang diam lebih dari berterus terang dimana benda-benda dan peristiwa-peristiwa berpengaruh secara simbolik. Ketika individu menganggap bahwa suatu objek yang menarik perhatian sebagai hal yang membawa keuntungan, maka individu akan lebih termotivasi. Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi adalah *affect* atau perasaan yang merupakan satu asumsi dimana perbuatan, persepsi dan pemikiran berlangsung. Hal ini berkaitan dengan rasa puas atau tidak puas yang dirasakan individu. Perasaan puas akan memuat senang,

nyaman dan bahagia yang ditimbulkan dari suatu objek atau aktivitas tertentu akan menjadikan individu lebih termotivasi untuk melakukannya.

Lebih lanjut Maslow (dalam Wexley dan Yukl, 2013) menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang membentuk suatu hierarki atau jenjang peringkat sangat erat kaitannya dengan pembentukan motivasi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain, kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*), seperti makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen, kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), meliputi kebutuhan perlindungan keamanan, hukum, kebebasan dari rasa takut dan kecemasan, kebutuhan cinta dan memiliki-dimiliki (*belongingness and love needs*), yaitu kebutuhan untuk diingini dan diterima oleh orang lain, kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), serta kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Berbagai faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal ataupun faktor eksternal dan dapat menentukan apakah individu termotivasi untuk melakukan suatu hal atau tidak.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi dalam diri manusia dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Robbins (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menggerakkan manusia untuk melakukan tingkah laku dan

mengarahkannya pada suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dilihat dari cara kerja, sejauh mana kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dengan tanggung jawab didasari oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil yang sebaiknya.

Untuk mengetahui motivasi seorang karyawan, menurut Robbins (dalam Oktiana, 2018). seseorang memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus menerus berubah. kebutuhan Maslow memiliki daya tarik institusi yang hebat. Teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan perkembangan sejarah. Misalnya, karyawan pertaman kali memusatkan pada insetif untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan dan kemudian mengalihkan perhatian mereka kepada kebutuhan sosial karyawan dan tantangan karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena semakin kuat motivasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatkan motivasi karyawan akan memberikan peningkatkan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Memotivasi karyawan tentunya adalah hal yang tidak mudah, dimana dalam diri

karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya (Amalia dan Fahri, 2016).

Fenomena yang ada dilapangan, yaitu ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa motivasi di PT. SARI TANI SUMATERA tersebut masih dikatakan kurang, dimana karyawan merasa kurang adanya kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial atau kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga karyawan kurang merasa termotivasi. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, salah satunya seperti petikan interviu dibawah ini.

*“...Selama bekerja disini saya sering merasa adanya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan dan saya merasa kurang puas, dukungan dari atasan ataupun teman-teman satu bagian kurang, saya tidak dapat mengembangkan ide-ide, karena pasti tidak akan dihargai, malah terkadang diacuhkan dan direndahkan. Makanya saya menjadi kurang termotivasi. Bekerja seadanya saja. Saya merasa untuk apa juga kerja bagus-bagus, tetap tidak pernah diperhatikan jugak kog... (Wawancara Interpersonal, Senin 25 Oktober 2022 Pukul 13.00 WIB).*

Menurut Luthans, (2011) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan kerja, dan keinginan dan harapan pribadi. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri seseorang (*environment factors*), seperti status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, dan kondisi lingkungan kerja.

Penelitian Frank Gilbreth, and Henry L (dalam Luthans, 2011) menunjukkan bahwa kepuasan ditempat kerja yang baik merupakan salah satu alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan dalam memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara optimal, karena kompensasi yang baik akan

dapat membuat karyawan hidup dengan layak dan akan dapat lebih mencurahkan pemikiran serta tenaganya untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan rumusan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dirumuskan serta kerangka konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi dalam topik motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan tambahan wawasan kepada sumber daya yang ada dalam organisasi-organisasi mengenai kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya kepada pengelola perusahaan yang bertugas menyeleksi sumber daya manusia, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dalam proses pembekalan kepada calon karyawan yang akan bergabung dengan perusahaan.
- b. Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah peningkatan motivasi kerja sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motif dan Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata motif, dan kata motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur dan menghentikan perilaku. Motivasi juga dapat berarti daya penggerak atau dorongan kerja pada seseorang yang akan menciptakan kegairahan bekerja sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Luthans, 2011).

Winardi (2001) menyebutkan bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang. Potensi ini dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Wexley dan Yukl (2003) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan ia menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Lebih jelasnya bahwa dorongan atau motivasi itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Mayers, 2001). Sedangkan menurut Fayoll (dalam Mayers, 2001) menyatakan motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Berelson dan Stainer (dalam Luthans, 2011) dimana motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir. Guralnik (dalam Robbins, 2008) menyatakan motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Nasution (dalam Moejikat, 2002) dimana motif dimaksud segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dari uraian tersebut dapatlah di tarik suatu kesimpulan bahwa motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, atau yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tujuan.

Menurut Flippo (dalam Robbins, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut Encyclopedia (dalam Wexley dan Yukl, 2003) yang menyatakan motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Wexley dan Yulk (2003) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses pemberian energi psikis yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 1999). Menurut Koontz (dalam Jewells, 1998) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

### 2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fayoll (dalam Luthans 2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Robbins, 2008).

Wexley dan Yulk (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik. Flippo (dalam Miner, 1992) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut Papu, (2002) dalam kamus administrasi merumuskan bahwa motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana di kehendaki dari orang-orang tersebut.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Anaroga (1992) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja,

oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai suatu yang menimbulkan semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### **2.1.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Menurut Jurgensen (dalam Luthans, 2011) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Perusahaan yang memberikan rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu tinggi menurut karyawan
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.

- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Blum dan Russ (dalam Luthans, 2011) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan yang melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Advancement* atau kesepakatan untuk maju
- b. *Security* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman
- c. *Salary* atau gaji yang memadai
- d. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- e. *Hours of work* atau lamanya jam kerja

Lidden, RC 1989 (dalam Irmawati, 1993) menjelaskan mengenai aspek motivasi kerja sebagai berikut :

- a. *Security*, adalah adanya jaminan bagi para karyawan untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan selama mungkin seperti mereka harapkan.
- b. *Company*, adalah perusahaan yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan terhadap karyawan.
- c. *Advancement*, adalah adanya kemungkinan untuk maju.
- d. *Co-workers* adalah pengalaman kerja yang cocok dan sepaham
- e. *Type of work*, adalah pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- f. *Pay*, gaji atau penghasilan yang diterima

- g. *Supervisor*, adalah pimpinan atau atasan yang baik, yang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
- h. *Hours of work*, adalah jam kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, malam hari, atau siang hari, bergiliran atau tidak.
- i. *Working condition*, adalah meliputi ruang kerja, seperti tempat kerja bersih, suhu, ventilasi, bebas dari kegaduhan suara dan lain-lain.
- j. *Benefits*, adalah meliputi kesepakatan untuk mendapatkan hiburan, jaminan kesejahteraan, pengobatan, asuransi, cuti, dan sebagainya.

Menurut Munandar (2001) ada 5 aspek motivasi kerja antara lain :

a. Kedisiplinan

Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulisan maupun lisan serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang dibekukan.

b. Imajinasi

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

c. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan

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

e. Tanggung jawab

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari *Advancement* atau kesempatan untuk maju; *Security* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman; *Salary* atau gaji yang memadai; *Supervisor* atau atasan yang bersahabat; *Hours of work* atau lamanya jam kerja; *Company* (dimilikinya rasa bangga), *Co-workers* (teman kerja yang cocok dan sepaham); *Type of work* (pekerjaan yang sesuai); *Working condition* (ruangan dalam kerja) dan *Benefits* (kesempatan untuk mendapatkan fasilitas).

Peneliti menggunakan teori aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) yaitu: kedisiplinan, imajinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu yang mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda di antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas.
3. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong

individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah., termasuk juga di dalamnya adalah mengenai jumlah gaji.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa selain ketiga faktor di atas, ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Dimana seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain :

#### 1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah lebih tua.

#### 2. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya. Sedangkan seorang wanita bekerja sebagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

### 3. Status Perkawinan

Seorang karyawan dan karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

### 4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu perusahaan. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep “*extended family system*“, dimana yang dianggap menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anak.

### 5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya/ bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan perusahaan untuk memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Stoner dan Freeman (2004) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Kamaludin, 1998 (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan dalam satu-satunya faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kerja adalah kesejahteraan keluarga, jenis kelamin, usia pekerjaan dan status kerja. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang ditimbulkan oleh faktor di dalam atau di luar diri seseorang. Faktor di dalam diri dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat diperoleh dari berbagai sumber yang kompleks yang berasal dari luar diri seseorang.

Luthans (2011) mengemukakan terdapat tiga hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*) yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*) yaitu sifat dari tugas pekerjaan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.
3. Lingkungan kerja (*work situation characteristics*) yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Tingkat motivasi yang ditunjukkan seseorang akan berbeda dengan orang lain dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Perbedaan motivasi yang ada dalam diri seseorang dipengaruhi oleh tingkat kematangan, latar belakang kehidupan, usia, lingkungan, keunggulan fisik, mental dan pikiran serta faktor sosial budaya (Crow, 1993 dalam Alwi, 2001).

Menurut Siagian (2001) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, faktor - faktor internal yaitu :

- a. Persepsi seseorang dari diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Perubahan dalam organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Maulani (2009) menjelaskan individu yang mempunyai motivasi kerja rendah kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan yang berkembang sehingga berdampak pada perilaku kerjanya yang akhirnya efektivitas organisasi dapat terhambat. Hambatan tersebut dapat berbentuk kurangnya semangat, kreatif dan perhatian mengenai kualitas pekerjaan sehingga sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu Persepsi seseorang dari diri sendiri Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, perubahan dalam organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan melibatkan aspek pembayaran, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan struktur organisasi, dan mutu pengawasan.

Perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Konsep kepuasan kerja mempunyai definisi yang berbeda beda jika dilihat dari pendapat para ahli, namun pada prinsipnya

mereka mempunyai pandangan yang sama tentang pengertian kepuasan kerja sebagai respon emosional dan afeksi.

Banyak ahli mendefinisikan tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Cascio (2003) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan, yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan, bahwa dengan tugas atau dengan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012).

Cranny dkk (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi afektif (emosional) terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan yang dilakukan karyawan antara hasil atau imbalan aktual yang diterima dengan apa yang diinginkan atau diharapkan karyawan.

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya

Menurut Sutrisno (2012) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Lita Wulantika, (2017) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Senada dengan itu Wexley dan Yukl (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan pekerjaannya atau perasaan pekerja terhadap kondisi perasaan tentang dirinya.

Siegel dan Lane (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang memiliki berbagai aspek. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan dimasa depan.

Sementara itu Gibson, dkk (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yaitu besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhannya.

### **2.2.2 Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja**

Luthans (1992) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Gilmer, 1984 (dalam Robbins, 2011) menyatakan bahwa ada sepuluh dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan benefit.

Locke dalam Dunnette (dalam Luthans, 2012) membagi tujuh dimensi kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Promosi, termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.

- c. Gaji, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- d. Supervisi termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.
- e. Rekan kerja termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- f. Kondisi kerja termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- g. Perusahaan dan manajemen termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit.

Dari uraian teori di atas disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja terdiri dari a) pekerjaan itu sendiri, b) promosi, c) gaji, d) supervisi, e) rekan kerja, f) kondisi kerja, serta g) perusahaan dan manajemen. Penelitian ini menggunakan tujuh dimensi tersebut dalam mengungkap kepuasan kerja.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discepancies* (perbedaan), *vallue attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberia kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima, individu tersebut akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas jika mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

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

d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi individu bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi atau faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Jawel dan Siegal (dalam As'ad, 2004), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial.

a. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, motivasi kerja, dan perasaan kerja.

b. Faktor fisik faktor

Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lebih komprehensif yaitu faktor yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) terbagi ke dalam lima faktor, yaitu: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik.

### **2.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan**

Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini diakui keberadaannya. keberhasilan pengelolaan organisasi sangat

ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan (Handoko, 2011). Menurut Anoraga (2006), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

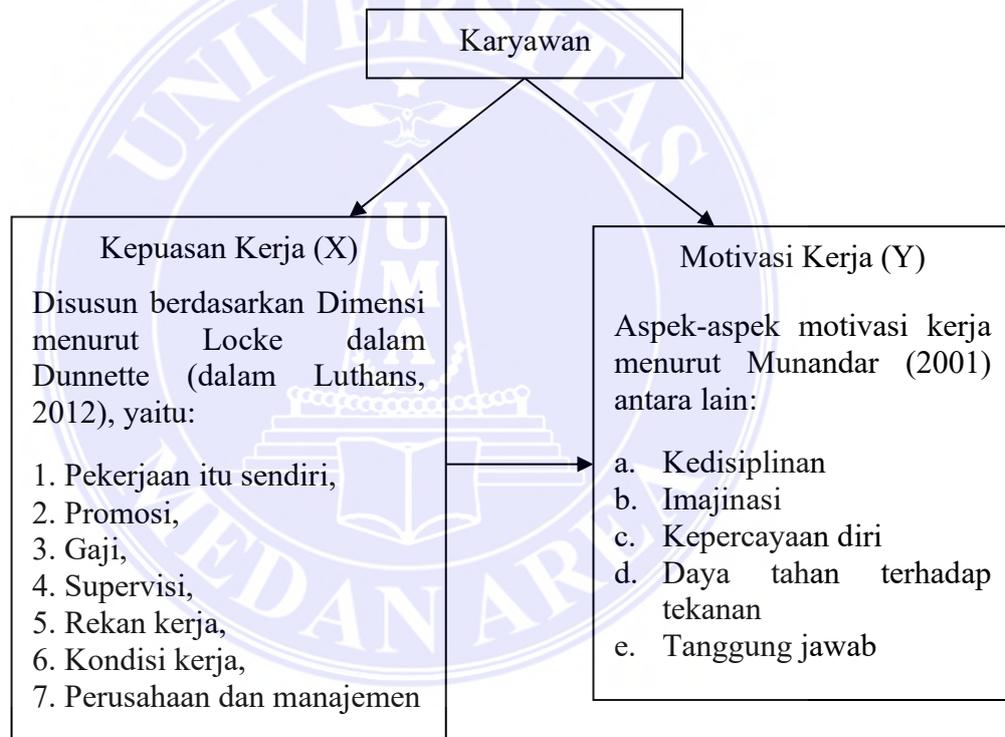
Kepuasan kerja juga merupakan suatu proses pencapaian tingkat motivasi kerja karyawan untuk lebih bisa produktif dalam bekerja dan merupakan bentuk keaktifan karyawan yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan pekerja yang mampu terpenuhi dengan baik, merupakan stimulus yang dapat menggerakkan untuk dapat bekerja secara nyaman dan maksimal (Nency, 2007).

Secara spesifik penelitian menjabarkan dari aspek-aspek motivasi kerja, diantaranya adanya kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya.

Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri individu merupakan syarat agar individu tersebut terdorong oleh kemampuannya sendiri untuk mengatasi

berbagai kesulitan dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Ciri-ciri pekerjaan tertentu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Munandar, 2001). Demikian pula, kepuasan kerja dengan motivasi kerja artinya kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula motivasi kerja.

#### 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sari Tani Sumatera. Perusahaan ini bergerak di bidang tepung tapioka (starch) yang berada di Jl. Belidaan Dusun I, Serdang Bedagai, Sumatera Utara.

##### 3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 23 sampai dengan 30 Desember 2023 kepada karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

#### 3.2 Bahan dan Alat Penelitian

##### 3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas untuk penyebaran kuesioner (angket) kepada subjek penelitian.

##### 3.2.2 Alat

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja. Skala ini kemudian diperiksa kembali oleh dosen pembimbing untuk melihat sejauh mana validitas isi dari skala yang dibuat.

#### 3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012). Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengembangkan dan

menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara matematis yang akan dianalisis secara statistik dan menunjukkan pada prosedur yang lebih bersifat teknis dengan menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterikatan antar variabel penelitian. Penelitian ini melibatkan dua variabel penelitian yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Berikut variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

### **3.3.1 Definisi Operasional**

#### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mengukur motivasi kerja dilakukan melalui skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001); kedisiplinan, imajinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yaitu besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhannya. Untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi menurut Locke dalam Dunnette (dalam Luthans, 2012): 1. Pekerjaan itu

sendiri; 2. Promosi; 3. Gaji; 4. Supervisi; 5. Rekan kerja; 6. Kondisi kerja; 7.

Perusahaan dan manajemen

### 3.3.2 Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kedua skala digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2011).

#### 1. Validitas

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2002).

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2011) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

## 2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode Cronbach's Alpha, metode ini sangat populer dan commonly digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ . Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, program SPSS secara default menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Sekarang (dalam Azwar, 2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

### 3.3.3 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan digunakan Analisis Product Moment.

Sebelum data dianalisis dengan teknik product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain.

Populasi adalah seluruh individu yang menjadi subjek penelitian yang nantinya akan dikenai generalisasi. Populasi penelitian adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 46 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representatif* (mewakili). Adapun yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 46 orang.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012).

### 3.5 Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi peneliti, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak PT. Sari Tani Sumatera.

Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, selanjutnya mengurus surat perizinan untuk melakukan penelitian pada PT. Sari Tani Sumatera.

Salah satu kegiatan yang sangat penting dalam suatu penelitian adalah mengadakan pengukuran, dan baik buruknya suatu penelitian sebahagian tergantung pada metode pengambilan datanya, yaitu suatu kegiatan yang ditunjukkan untuk mengidentifikasi data yang diperlukan dan mengingat tujuan penelitian, situasi waktu serta biaya yang ada, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala.

Dalam sebuah penelitian, metode pengumpulan data memiliki tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang hendak diteliti (Azwar, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dengan menggunakan skala Likert. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang

harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 2002).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan menggunakan model skala likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2002), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: Sangat Setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan

*unfavourable*, yaitu: Sangat Setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak Setuju (TS) nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 4.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.5.1 Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek menurut Munandar (2001), yaitu: 1) Kedisiplinan, 2) Imajinasi, 3) Kepercayaan diri, 4) Daya tahan terhadap tekanan, dan 5) Tanggung jawab. Berikut ini adalah tabel skala motivasi kerja sebelum uji coba.

**Tabel 3.1**  
**Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kedisiplinan	Adanya kedisiplinan dari karyawan	1, 2, 5, 6	7, 8, 11, 12	8
2.	Imajinasi	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	3, 4, 13, 14	7, 10, 17, 18	8
3.	Kepercayaan diri	Kepercayaan diri perasaan	15, 16, 21, 23	19, 20, 22, 24	8
4.	Daya tahan terhadap tekanan	Daya tahan terhadap tekanan	25, 26, 27, 28	29, 30, 31, 32	8
5.	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	33, 35, 36, 39	34, 37, 38, 40	8
Total			20	20	40

### 3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Locke dalam Dunnette (dalam Luthans, 2012) yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Promosi, 3) Gaji, 4) Supervisi, 5) Rekan kerja, 6) Kondisi kerja, 7) Perusahaan dan manajemen. Berikut ini adalah tabel skala kepuasan kerja sebelum uji coba.

**Tabel 3.2**  
**Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Butir Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Individu memiliki minat terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, dan tingkat kesulitan yang sedang	1, 15, 22, 29	8, 36, 43	7
2	Promosi	Individu merasa mendapatkan kesempatan promosi	3, 17, 31, 38, 45	10, 24	7
3	Gaji	Individu merasa adil dalam penerimaan gaji atau honor lain	2, 16, 44	23, 30, 37	6
4	Supervisi	Individu merasa hubungan dengan atasan baik	5, 19, 32, 33, 47	12, 26, 40	8
5	Rekan kerja	Saling membantu antar sesama	6, 20, 34, 48	13, 27, 41, 50	8
6	Kondisi kerja	Jam kerja, lingkungan kerja serta lokasi dan tata ruang letak	4, 18, 46	9, 11, 25, 39	7
7	Perusahaan dan Manajemen	Perhatian yang didapatkan oleh karyawan atau kebijakan serta benefit yang dirasakan	7, 21, 35, 49	14, 28, 42	7
Total			28	22	50

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan  $r_{xy} = 0,617$  dengan  $P = 0,000 < 0,050$ , artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja dinyatakan diterima. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,380 berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi dengan motivasi kerja sebesar 38%.
2. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan dilihat dari perbandingan nilai rata-rata hipotetiknya (102,5) yang lebih besar dari pada nilai rata-rata empirik (99,52). Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada kategori yang sedang. Kemudian untuk variabel motivasi kerja para karyawan tergolong sedang, sebab nilai rata-rata hipotetik yang diperoleh (90) lebih besar dari nilai rata-rata empirik (87,30).

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka peneliti dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### **1. Bagi Karyawan**

Karyawan bersama-sama meningkatkan cara yang baik terkait kepuasan kerja, harapannya akan meningkatkan motivasi kerja yang telah dimiliki dengan cara menjalin hubungan yang baik sesama karyawan maupun atasan, sehingga aktivitas dalam bekerja yang dilakukan karyawan berjalan lancar.

### **2. Saran kepada Perusahaan**

Melihat ada kontribusi positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja diharapkan agar selalu meningkatkan dan membangun kepuasan kerja yang lebih baik, agar dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya agar lebih mendalami hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja individu, dengan berbagai macam kontribusi dari faktor-faktor pendukungnya yang belum di analisis dalam penelitian ini, sehingga diharapkan dampak yang dihasilkan akan lebih maksimal. Kemudian, agar dikembangkan untuk subjek penelitian lebih bervariasi dengan jumlah yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja, (Edisi ke-3). Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, P. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka cipta.
- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fred Luthans. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Published By Mcgraw-Hill/Irwin, A Business Unit Of The Mcgraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue Of The Americas, New York, Ny, 10020. Copyright © 2011
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 1999. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses. Diterjemahkan oleh : Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hadi, S. (2002). Metodologi Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Irmawati, B. (1993). Pengaruh Motivasi dan Perilaku Atasan terhadap Kepuasan Kerja dan Unjuk Kerja. [http://Wikipedia, the free encyclopedia\\_files\jbptitbti\\_gdl-s2-1993-bernadetai-1869 - Departemen Teknik Industri ITB – GDL 4\\_0.htm](http://Wikipedia, the free encyclopedia_files\jbptitbti_gdl-s2-1993-bernadetai-1869 - Departemen Teknik Industri ITB – GDL 4_0.htm), tanggal akses: 18 Januari 2023
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2. Jakarta: Arcan
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Marry, Ratna Chandra. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pemerintah. Bandung: Tesis Program Pendidikan Magister Unpad (tidak diterbitkan).
- Maulani Reyna (2009) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan pada Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Barat. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/676>, diakses tanggal 18 Januari 2023
- Mayer, Salovey, P, & Caruso (2000). *The Positive Psychology of Emotion Intelligence and Motivation*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moekijat. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju. Jakarta.
- Munandar, Arif (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Nency, Y. f. (2007). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Papu, J. (2002). Memotivasi Karyawan. [http://Wikipedia, the free encyclopedia\\_files/e-psikologi.htm](http://Wikipedia, the free encyclopedia_files/e-psikologi.htm), tanggal akses: 18 Januari 2013.
- Robin, Stephen, P. (2008). Organization Behavior. Upper Saddle River. N.J: Prentice Hall.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Stoner, J.A.F, & Winkel C., 2003, *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*, (alih bahasa: Simamora Sahat), Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Stoner, James, A. F dan Freeman. (2004). *Work Motivation* (edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.
- Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

# LAMPIRAN





# LAMPIRAN 1

# SKALA PENELITIAN

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : \_\_\_\_\_(L/P)
2. Unit Kerja : \_\_\_\_\_
3. Masa Kerja : \_\_\_\_\_

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan dalam bentuk skala. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut :

#### PETUNJUK BAGIAN I

Pada angket ini Saudara diminta untuk memberi satu jawaban pada setiap soal, yang dianggap sesuai dengan keadaan diri Saudara serta apa yang Saudara rasakan, dan sangat kami harapkan pula kejujuran dan keterbukaan Saudara. Saudara tinggal memilih jawaban dengan menyilang (X) salah satu huruf pada jawaban yang disediakan.

**SS : jika merasa Sangat Setuju**

**S : jika merasa Setuju**

**TS : jika merasa Tidak Setuju**

**STS : jika merasa Sangat Tidak Setuju**

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali, agar tidak ada nomor yang terlewati.

**SELAMAT MENGERJAKAN**

**SKALA KEPUASAN KERJA**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari institusi ini	SS	S	TS	STS
2	Promosi yang dilakukan di institusi ini sepertinya cukup adil	SS	S	TS	STS
3	Kondisi lingkungan fisik pekerjaan yang nyaman, membuat saya betah bekerja	SS	S	TS	STS
4	Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja anak buahnya	SS	S	TS	STS
5	Sungguh menyenangkan memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS
6	Hal yang membahagiakan saya adalah bahwa institusi ini menghargai prestasi para karyawannya.	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan yang saya lakukan terasa membosankan karena kurang sesuai dengan minat saya	SS	S	TS	STS
8	Kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan, membuat saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
9	Ruang kerja saya terasa sesak, sehingga membuat saya kurang nyaman bekerja	SS	S	TS	STS
10	Mendengarkan atasan menegur kesalahan anak buah di depan umum, membuat hati saya tidak nyaman	SS	S	TS	STS
11	Memiliki teman kerja yang tidak saling menghargai satu sama lain, membuat saya sedih	SS	S	TS	STS
12	Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh tanggungjawab	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa jenjang karir di institusi ini jelas.	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak merasa terbebani dengan jam kerja di institusi ini karena sesuai dengan kemampuan fisik saya	SS	S	TS	STS
15	Memiliki atasan yang senantiasa memperhatikan dan menghargai pendapat bawahan adalah menyenangkan	SS	S	TS	STS
16	Hal yang membahagiakan saya adalah memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain.	SS	S	TS	STS

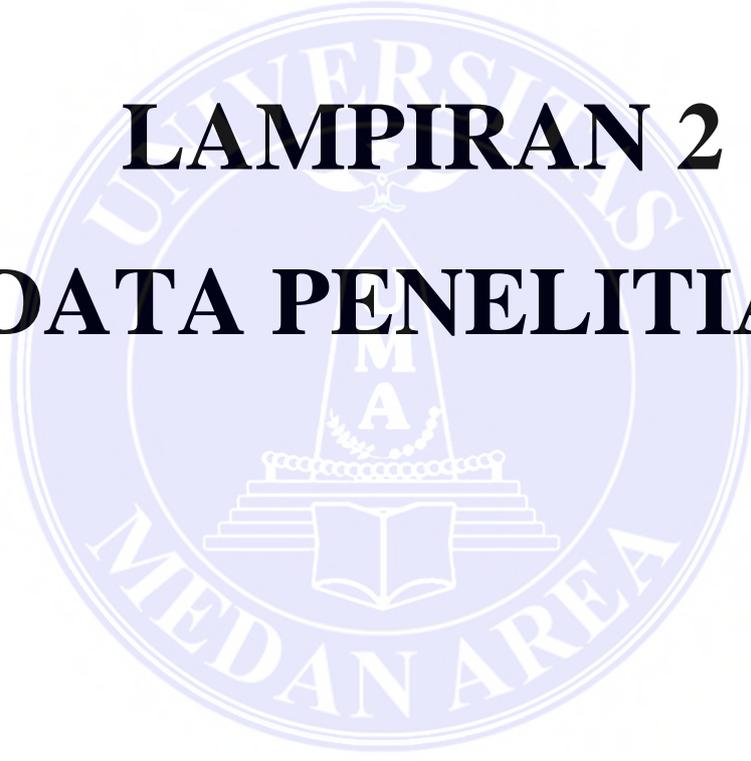
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
17	Saya merasa kebijakan institusi ini dikomunikasikan secara baik pada pegawai	SS	S	TS	STS
18	Imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
19	Jenjang karir yang tidak jelas dalam institusi ini membuat saya tidak termotivasi bekerja	SS	S	TS	STS
20	Waktu istirahat saya di institusi ini kurang mencukupi sehingga membuat saya jengkel	SS	S	TS	STS
21	Perlakuan tidak adil dari atasan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
22	Bekerja dalam institusi ini tidak mendatangkan rasa aman bagi saya	SS	S	TS	STS
23	Beban kerja di institusi ini tidak memberatkan, sehingga saya dapat menikmati pekerjaan	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa diperlakukan tidak adil karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang saya berikan	SS	S	TS	STS
25	Saya senang mendapatkan promosi dalam institusi ini karena saya merasa layak mendapatkannya	SS	S	TS	STS
26	Sungguh menyenangkan mempunyai atasan yang mau mendengarkan keluhan-keluhan anak buahnya	SS	S	TS	STS
27	Memiliki atasan yang mempercayai kemampuan anak buah membuat saya bersemangat bekerja	SS	S	TS	STS
28	Hal yang membuat saya betah bekerja adalah karena teman sekerja yang saling mendukung	SS	S	TS	STS
29	Saya senang bekerja di institusi ini karena peraturan-peraturan yang tidak merugikan bawahan	SS	S	TS	STS
30	Cara kerja di institusi ini tidak jelas sehingga membuat saya jengkel	SS	S	TS	STS
31	Prosedur cara pembayaran gaji di institusi ini kurang jelas sehingga hal ini mengecewakan saya.	SS	S	TS	STS
32	Kesempatan untuk promosi diberikan secara merata sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil	SS	S	TS	STS

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
33	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan ini tidak sesuai dengan keinginan saya				
34	Saya kurang suka dengan gaya kepemimpinan atasan saya				
35	Saya merasa sedih karena sesama teman kerja tidak saling membantu satu sama lain				
36	Kebijakan mengenai pengaturan penempatan pegawai untuk tugas luar (audit) di institusi ini sepertinya tidak adil				
37	Jenis-jenis tugas yang saya lakukan cukup bervariasi sehingga membuat saya tidak bosan mengerjakannya				
38	Saya senang karena pembayaran yang saya dapatkan tepat waktu				
39	Atasan saya memberikan perhatian yang cukup kepada bawahan				
40	Hal yang menggembirakan dalam bekerja di institusi ini adalah memiliki teman kerja yang saling memberikan dukungan positif satu sama lain				
41	Keuntungan-keuntungan yang didapat karyawan dengan bekerja di institusi ini membuat mereka betah bekerja				

**SKALA MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya hadir di tempat kerja sesuai jadwal masuk kerja	SS	S	TS	STS
2	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus perintah.	SS	S	TS	STS
3	Saya senang mengimprovisasi cara kerja saya agar berjalan berjalan lebih mudah	SS	S	TS	STS
4	Saya senang memikirkan ide- ide untuk menarik minat konsumen membeli	SS	S	TS	STS
5	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan yang saya perbuat	SS	S	TS	STS
6	Saya bersedia menerima apapun sanksi yang diberikan kerika saya melanggar tugas.	SS	S	TS	STS
7	Saya hadir kapan saja saya mau	SS	S	TS	STS
8	Saya bekerja hanya ketika diperintah	SS	S	TS	STS
9	Saya malas memikirkan ide-ide untuk menarik minat konsumen membeli.	SS	S	TS	STS
10	Saya mencari alasan menghindari dari sanksi atas kesalahan saya.	SS	S	TS	STS
11	Saya menolak diberi sanksi, baik seringan apapun sanksi tersebut.	SS	S	TS	STS
12	Saya senang membuat konsep promosi produk.	SS	S	TS	STS
13	Saya merapikan susunan produk jika saya lihat berantakan.	SS	S	TS	STS
14	Pekerjaan yang saya lakukan adalah bentuk usaha saya sendiri.	SS	S	TS	STS
15	Saya dapat mengerjakan tugas yang mendadak.	SS	S	TS	STS
16	Saya malas memikirkan konsep untuk mempromosikan untuk produk.	SS	S	TS	STS
17	Saya merapikan susunan produk yang berantakan jika hanya dilihat rekan kerja.	SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Pekerjaan yang saya lakukan harus selalu dibantu oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
19	Saya ragu untuk dapat mengerjakan tugas yang mendadak.	SS	S	TS	STS
20	Saya berani melakukan pekerjaan sesulit apapun yang diberikan atasan.	SS	S	TS	STS
21	Saya takut melakukan pekerjaan sulit yang diberikan atasan.	SS	S	TS	STS
22	Saya enggan memberikan bantuan ketika kerja	SS	S	TS	STS
23	Saya memaklumi jika atasan saya pemarah.	SS	S	TS	STS
24	Saya optimis mencapai target yang dituntut perusahaan.	SS	S	TS	STS
25	Saya mengesampingkan ego saya demi kewajiban kerja	SS	S	TS	STS
26	Saya membalas protes konsumen dengan emosional.	SS	S	TS	STS
27	Saya langsung putus asa ketika atasan saya.	SS	S	TS	STS
28	Saya pesimis mencapai target yang dituntut perusahaan.	SS	S	TS	STS
29	Saya mengutamakan ego daripada kewajiban kerja	SS	S	TS	STS
30	Saya segera mengepel lantai ketika ada minuman tumpah.	SS	S	TS	STS
31	Saya pura-pura tidak lihat ada minuman tumpah di lantai.	SS	S	TS	STS
32	Saya menawarkan bantuan pada konsumen untuk mencari produk.	SS	S	TS	STS
33	Saya berani bertanggung jawab atas complain tentang produk kemasan yang rusak.	SS	S	TS	STS
34	Saya tidak mau tahu ketika konsumen bingung mencari produk.	SS	S	TS	STS
35	Saya menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan atasan dengan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
36	Saya meminta bantuan rekan saya menyelesaikan sebagian tugas saya.	SS	S	TS	STS



# LAMPIRAN 2

# DATA PENELITIAN

No Subjek	Skala Kepuasan Kerja																																			Jumlah									
	No Aitem																																												
	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	41			
1	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	1	2	2	106	
2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	116	
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	107	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	2	91			
6	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	105		
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	78	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	119	
9	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	107	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
11	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	99	
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	114	
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	118	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
16	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	104
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	78
18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	120	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	105		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
21	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	107
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	120	
24	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	110		
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82

No Subjek	Skala Kepuasan Kerja																																				Jumlah								
	No Aitem																																												
	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	41	42		
26	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	103		
27	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	77	
28	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	120	
29	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	99		
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82	
31	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	98		
32	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	70	
33	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	114	
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	119	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
36	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	101
37	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	79	
38	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	121		
39	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	104			
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82	
41	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	101	
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	114	
43	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	3	3	3	3	3	3	123
44	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	114	
45	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	118		
46	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	98		

No Subjek	Skala Motivasi Kerja																																				Jumlah	
	No Aitem																																					
	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	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	95	
2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	62	
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	100	
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	93	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	4	4	4	2	77		
6	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	93	
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	105	
9	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	93	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
11	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	85	
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	64	
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	103	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
16	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	92	
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	69
18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	104	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	96	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
21	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	93	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	71
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	104	
24	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	99	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	

26	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	91
27	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	68
28	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	106	
29	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	85	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
31	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	85	
32	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	61	
33	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	100	
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	105
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
36	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	90
37	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	70	
38	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	106
39	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	91
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
41	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	89
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	100
43	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	108
44	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	101
45	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	103
46	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	85



# LAMPIRAN 3

## HASIL UJI VALIDITAS

## DAN RELIABILITAS

## Reliability

### Scale: Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	50

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.65	.482	46
VAR00002	2.35	.566	46
VAR00003	2.48	.586	46
VAR00004	2.41	.686	46
VAR00005	2.35	.604	46
VAR00006	2.43	.620	46
VAR00007	2.43	.620	46
VAR00008	2.41	.652	46
VAR00009	2.41	.580	46
VAR00010	1.74	.535	46
VAR00011	2.37	.572	46

VAR00012	2.52	.658	46
VAR00013	2.46	.622	46
VAR00014	1.59	.617	46
VAR00015	2.35	.640	46
VAR00016	1.85	.515	46
VAR00017	2.46	.690	46
VAR00018	2.48	.623	46
VAR00019	2.48	.586	46
VAR00020	2.39	.682	46
VAR00021	2.41	.580	46
VAR00022	2.02	.802	46
VAR00023	2.35	.604	46
VAR00024	2.48	.586	46
VAR00025	2.43	.620	46
VAR00026	2.39	.614	46
VAR00027	1.85	.515	46
VAR00028	2.39	.649	46
VAR00029	2.46	.622	46
VAR00030	2.48	.623	46
VAR00031	2.39	.649	46
VAR00032	2.43	.620	46
VAR00033	2.48	.658	46
VAR00034	2.33	.732	46
VAR00035	2.33	.634	46
VAR00036	2.39	.714	46
VAR00037	2.39	.614	46
VAR00038	2.46	.585	46
VAR00039	2.39	.649	46
VAR00040	2.48	.691	46
VAR00041	2.50	.691	46

VAR00042	2.57	.620	46
VAR00043	2.50	.723	46
VAR00044	2.50	.548	46
VAR00045	1.61	.537	46
VAR00046	1.65	.604	46
VAR00047	2.30	.591	46
VAR00048	2.46	.690	46
VAR00049	2.46	.622	46
VAR00050	1.57	.620	46

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	<b>113.39</b>	<b>264.155</b>	<b>-.090</b>	<b>.946</b>
VAR00002	112.70	252.216	.580	.943
VAR00003	112.57	251.051	.623	.943
VAR00004	112.63	247.794	.682	.942
VAR00005	112.70	252.394	.532	.943
VAR00006	112.61	249.932	.646	.942
VAR00007	112.61	249.577	.664	.942
VAR00008	112.63	248.238	.696	.942
VAR00009	112.63	248.905	.750	.942
<b>VAR00010</b>	<b>113.30</b>	<b>258.883</b>	<b>.221</b>	<b>.945</b>
VAR00011	112.67	250.669	.662	.942
VAR00012	112.52	249.411	.632	.942
VAR00013	112.59	249.937	.643	.942
<b>VAR00014</b>	<b>113.46</b>	<b>262.165</b>	<b>.022</b>	<b>.946</b>
VAR00015	112.70	252.083	.516	.943
<b>VAR00016</b>	<b>113.20</b>	<b>261.272</b>	<b>.086</b>	<b>.945</b>
VAR00017	112.59	249.937	.576	.943

VAR00018	112.57	250.118	.633	.943
VAR00019	112.57	253.051	.513	.943
VAR00020	112.65	247.565	.696	.942
VAR00021	112.63	250.105	.683	.942
<b>VAR00022</b>	<b>113.02</b>	<b>271.977</b>	<b>-.164</b>	<b>.950</b>
VAR00023	112.70	251.861	.560	.943
VAR00024	112.57	251.985	.572	.943
VAR00025	112.61	251.843	.546	.943
VAR00026	112.65	249.032	.700	.942
<b>VAR00027</b>	<b>113.20</b>	<b>261.272</b>	<b>.086</b>	<b>.945</b>
VAR00028	112.65	248.765	.674	.942
VAR00029	112.59	251.270	.574	.943
VAR00030	112.57	253.629	.451	.944
VAR00031	112.65	250.987	.562	.943
VAR00032	112.61	251.177	.581	.943
VAR00033	112.57	251.807	.514	.943
VAR00034	112.72	250.696	.507	.943
VAR00035	112.72	248.474	.705	.942
VAR00036	112.65	250.543	.527	.943
VAR00037	112.65	250.765	.609	.943
VAR00038	112.59	253.581	.486	.943
VAR00039	112.65	250.010	.611	.943
VAR00040	112.57	249.051	.617	.943
VAR00041	112.54	251.809	.487	.943
VAR00042	112.48	250.788	.601	.943
VAR00043	112.54	251.231	.490	.943
VAR00044	112.54	252.120	.607	.943
<b>VAR00045</b>	<b>113.43</b>	<b>261.807</b>	<b>.051</b>	<b>.946</b>
<b>VAR00046</b>	<b>113.39</b>	<b>256.999</b>	<b>.290</b>	<b>.945</b>
VAR00047	112.74	250.908	.625	.943

VAR00048	112.59	249.892	.578	.943
VAR00049	112.59	251.270	.574	.943
VAR00050	113.48	267.411	-.238	.948

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.04	262.976	16.217	50



## Reliability

### Scale: Motivasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	40

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.35	.566	46
VAR00002	2.48	.586	46
VAR00003	2.41	.686	46
VAR00004	2.35	.604	46
VAR00005	2.43	.620	46
VAR00006	2.43	.620	46
VAR00007	2.41	.652	46
VAR00008	2.41	.580	46
VAR00009	2.04	.206	46
VAR00010	2.37	.572	46
VAR00011	2.52	.658	46

VAR00012	2.46	.622	46
VAR00013	2.35	.640	46
VAR00014	2.46	.690	46
VAR00015	2.48	.623	46
VAR00016	2.48	.586	46
VAR00017	2.39	.682	46
VAR00018	2.41	.580	46
VAR00019	2.35	.604	46
VAR00020	2.48	.586	46
VAR00021	2.43	.620	46
VAR00022	2.39	.614	46
VAR00023	2.07	.250	46
VAR00024	2.39	.649	46
VAR00025	2.07	.250	46
VAR00026	2.46	.622	46
VAR00027	2.48	.623	46
VAR00028	2.39	.649	46
VAR00029	2.43	.620	46
VAR00030	2.48	.658	46
VAR00031	2.33	.732	46
VAR00032	2.33	.634	46
VAR00033	2.39	.714	46
VAR00034	2.39	.614	46
VAR00035	2.46	.585	46
VAR00036	2.39	.649	46
VAR00037	2.48	.691	46
VAR00038	2.04	.206	46
VAR00039	2.50	.691	46
VAR00040	2.57	.620	46

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.17	198.680	.574	.952
VAR00002	93.04	196.931	.662	.952
VAR00003	93.11	194.321	.700	.951
VAR00004	93.17	199.436	.490	.953
VAR00005	93.09	196.526	.647	.952
VAR00006	93.09	195.948	.682	.952
VAR00007	93.11	195.388	.677	.952
VAR00008	93.11	195.343	.770	.951
<b>VAR00009</b>	<b>93.48</b>	<b>207.722</b>	<b>.068</b>	<b>.954</b>
VAR00010	93.15	197.243	.660	.952
VAR00011	93.00	196.133	.629	.952
VAR00012	93.07	197.440	.591	.952
VAR00013	93.17	199.080	.480	.953
VAR00014	93.07	196.685	.569	.952
VAR00015	93.04	197.376	.594	.952
VAR00016	93.04	198.665	.554	.952
VAR00017	93.13	194.471	.695	.951
VAR00018	93.11	195.877	.736	.951
VAR00019	93.17	197.836	.586	.952
VAR00020	93.04	198.398	.570	.952
VAR00021	93.09	197.548	.587	.952
VAR00022	93.13	195.760	.700	.952
<b>VAR00023</b>	<b>93.46</b>	<b>208.476</b>	<b>-.052</b>	<b>.955</b>
VAR00024	93.13	194.827	.713	.951
<b>VAR00025</b>	<b>93.46</b>	<b>208.476</b>	<b>-.052</b>	<b>.955</b>
VAR00026	93.07	198.018	.558	.952
VAR00027	93.04	200.309	.423	.953

VAR00028	93.13	196.916	.594	.952
VAR00029	93.09	197.992	.561	.952
VAR00030	93.04	197.598	.548	.953
VAR00031	93.20	197.005	.517	.953
VAR00032	93.20	195.005	.720	.951
VAR00033	93.13	195.805	.593	.952
VAR00034	93.13	197.005	.626	.952
VAR00035	93.07	199.885	.480	.953
VAR00036	93.13	196.338	.627	.952
VAR00037	93.04	195.420	.635	.952
<b>VAR00038</b>	<b>93.48</b>	<b>207.855</b>	<b>.045</b>	<b>.954</b>
VAR00039	93.02	197.933	.502	.953
VAR00040	92.96	197.287	.602	.952

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.52	208.166	14.428	40

# LAMPIRAN 4

## HASIL UJI ASUMSI



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
N		46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	99.52	87.30
	Std. Deviation	16.305	14.433
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.182
	Positive	.185	.182
	Negative	-.117	-.123
Test Statistic		.185	.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>	.101 <sup>c</sup>

- 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	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

### Report

#### Motivasi Kerja

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
70	61.00	1	.
72	62.00	1	.
74	64.00	1	.
77	68.00	1	.
78	69.00	2	.000
79	70.00	1	.
81	71.00	1	.
82	72.00	7	.000
91	77.00	1	.
98	85.00	2	.000
99	85.00	2	.000
101	89.50	2	.707
103	91.00	1	.
104	91.50	2	.707
105	94.50	2	2.121
106	95.00	1	.
107	93.00	3	.000
110	99.00	1	.
114	100.50	4	.577
116	100.00	1	.
118	103.00	2	.000
119	105.00	2	.000
120	104.67	3	1.155
121	106.00	1	.
123	108.00	1	.
<b>Total</b>	<b>87.30</b>	<b>46</b>	<b>14.433</b>

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	9364.572	24	390.191	23.891	.000
		Linearity	9311.807	1	9311.807	22.503	.000
		Deviation from Linearity	52.765	23	2.294	5.256	.102
Within Groups			9.167	21	.437		
Total			9373.739	45			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	.617	.380	.853	.782

### Correlations

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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



# LAMPIRAN 5

# SURAT PENELITIAN



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

---

22 Desember 2023

Nomor : 3030/FPSI/01.10/XII/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
**PT. Sari Tani Sumatera**  
di  
Tempat

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

Nama : Jose Anju Situmeang  
NPM : 178600135  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Sari Tani Sumatera, Jl. Belidaan Dusun 1, Serdang Bedagai, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sari Tani Sumatera"**.

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

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

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

An. Dekan,  
Kerja Program Studi Psikologi



Fauziah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



