PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

KEVIN CHRISTOPER SIANTURI

208600269

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 26/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN

SKRIPSI

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

OLEH:
KEVIN CHRISTOPER SIANTURI
208600269

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 26/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi	:	Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan
Nama	:	Kevin Christoper Sianturi
NPM	:	208600269
Fakultas	:	Psikologi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing

Mengetahui:

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

Faadhil, S. Psi., M. Psi, Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 05 Maret 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

HALAMAN PERNYATAAN

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

Medan, 05 Maret 2025

Kevin Christoper Sianturi
208600269

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

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

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

Nama	: Kevin Christoper Sianturi
NPM	: 208600269
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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

"**Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan**".

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

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 05 Maret 2025

Yang Menyatakan

Kevin Christoper Sianturi

208600269

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 26/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

ABSTRAK

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN

Kevin Christoper Sianturi
208600269

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi bahwa pegawai wanita lebih tinggi kepuasan kerja dibandingkan pegawai pria. Penulisan ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jumlah populasi 176 orang, dan dilakukan *quota sampling* yang terdiri dari 100 responden dari pegawai laki-laki berjumlah 50 dan pegawai perempuan berjumlah 50. Metode analisis data menggunakan teknik analisis *Independent T-Test*. Berdasarkan hasil perhitungan *Independent T-Test* diketahui bahwa nilai sig 0,409>0,05. Dengan demikian diketahui bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara kelompok perempuan dan kelompok laki-laki, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Kepuasan kerja laki-laki tergolong sedang dengan nilai mean empirik 83,66 dan nilai SD kepuasaan kerja 12,621, sedangkan pada kepuasan kerja perempuan tergolong sedang dengan nilai mean empirik 81,51 dan nilai SD kepuasaan kerja 10,726.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Jenis Kelamin, Pegawai.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

ABSTRACT

DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION BY GENDER IN OFFICE EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF AGRARIAN AND SPATIAL PLANNING/NATIONAL LAND AGENCY IN MEDAN CITY

Kevin Christoper Sianturi
208600269

This study aims to determine the differences in job satisfaction in terms of gender in office employees of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency of Medan City. The hypothesis proposed is that there are differences in job satisfaction in terms of gender with the assumption that female employees have higher job satisfaction than male employees. This writing uses a comparative quantitative method. The population is 176 people, and quota sampling is carried out consisting of 100 respondents from 50 male employees and 50 female employees. The data analysis method uses the Independent T-Test analysis technique. Based on the results of the Independent T-Test calculation, it is known that the sig value is 0.409> 0.05. Thus it is known that there is no difference in job satisfaction between the female and male groups, so the proposed hypothesis is rejected. Male job satisfaction is classified as moderate with an empirical mean value of 83.66 and an SD value of job satisfaction of 12.621, while female job satisfaction is classified as moderate with an empirical mean value of 81.51 and an SD value of job satisfaction of 10.726.

Keywords: *Job Satisfaction, Gender, Employees.*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 09 November 1999, dari Ayah yang bernama Abdul Zalil dan Ibu yang bernama Junita Kurnia Sari Sibuarian. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara, anak pertama perempuan yang bernama Novita Margaretha, anak yang kedua laki-laki bernama Andre Mikhael Sianturi dan yang ketiga laki-laki yang bernama Noel Alexsander Sianturi.

Pada tahun 2019 penulis lulus dari SMA Negeri 2 Medan dan pada tahun 2019 penulis untuk memilih bekerja di perusahaan Nielsen di Jakarta Selatan tepatnya di Tebet, dengan posisi sebagai Auditor. Akhir di tahun 2019 penulis juga melamar pekerjaan di Alfamart hingga diterima, pada September 2020 penulis memutuskan untuk *resign* dan memilih untuk balik ke Medan untuk melanjutkan mimpinya sebagai Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penulisan ini adalah perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S. Psi., M. Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing, kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Penguji, kepada Ibu Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi selaku Sekretaris Penguji dan kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembanding dan kepada Pimpinan Kantor Kementrian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

Saya sebagai penulis memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para penulis selanjutnya untuk melaksanakan penulisan-penulisan berikutnya.

Medan, 05 Maret 2025

Kevin Christoper Sianturi
208600269

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

DAFTAR ISI

Halaman

COVER ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
HALAMAN PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penulisan 6
1.4 Hipotesis Penulisan 6
1.5 Manfaat Penulisan 6
1.5.1 Manfaat Teoritis 6
1.5.2 Manfaat Praktis 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1 Kepuasan Kerja 8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 9
2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja 15
2.1.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja 19
2.2 Jenis Kelamin 21
2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin 21
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Perkembangan Jenis Kelamin 22
2.2.3 Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin 25
2.3 Kerangka Konseptual 26

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

BAB III METODOLOGI PENULISAN 27
3.1 Waktu dan Tempat Penulisan 27
3.2 Bahan dan Alat.....28
3.3 Populasi dan Sampel.....28
3.3.1 Populasi.....28
3.3.2 Sampel.....29
3.4 Persiapan Penulisan 29
3.5 Metodologi Penulisan 31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....31
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 32
3.8 Analisis Data.....33

BAB IV HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN 35
4.1 Analisis Data dan Hasil Penulisan 35
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....35
4.1.2 Hasil Uji Asumsi.....36
4.1.3 Hasil Uji Normalitas 36
4.1.4 Hasil Uji Homogenitas.....37
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis.....37
4.1.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....38
4.2 Pembahasan.....40

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....43
5.1 Simpulan 43
5.2 Saran 43

DAFTAR PUSTAKA.....45

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jadwal Penulisan 28
Tabel 1.2 Rentangan Skor Skala Kepuasaan Kerja.....31
Tabel 1.3 Distribusi Butir Skala Kepuasaan kerja Sebelum Uji Coba.....35
Tabel 1.4 Uji Normalitas.....36
Tabel 1.5 Uji Homogenitas 37
Tabel 1.6 Uji *Independent T-test*.....37

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual 26
Gambar 1.2 Kurva Distribusi Kepuasan Kerja Laki-laki.....39
Gambar 1.3 Kurva Distribusi Kepuasan Kerja Perempuan 39

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Skala Penulisan.....47
Lampiran 2 Data Mentah Skala Penulisan.....51
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba.....56
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....60
Lampiran 5 Surat Penulisan.....62

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Arthar (2020) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia sangatlah penting karena memiliki peran untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam sebuah organisasi yang memiliki fungsi sebagai penggerak faktor-faktor yang lainnya.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan *ekstenal* yang terjadi semestinya juga diikuti oleh perubahan *internal* agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan menghasilkan organisasi yang memiliki perfoma kerja tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi (Tobing, 2017).

Kepuasan kerja penting bagi sumber daya manusia karena memiliki dampak besar pada kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Menurut Dunggio (2020) alasan utama mengapa kepuasan kerja sangat bermanfaat secara individu, yaitu: 1) Peningkatan kesehatan mental dan fisik, 2) menikatkan motivasi dan prestasi, 3) Rasa pencapaian dan pengembangan pribadi, 4) Hubungan sosial yang lebih baik, 5) Kepuasan kerja memicu semangat untuk memberikan yang terbaik,

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*, serta membuat karyawan lebih antusias dalam mencapai target organisasi.

Menurut Dunggio (2020) manfaat kepuasan kerja terhadap perusahaan yaitu: 1) Meningkatkan produktifitas dan kinerja, 2) Mengurangi *turnover* dan absensi, Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Menurut Spector (dalam Afandi, 2018) ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah: Mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbukan masalah bagi perusahaan berupa tingkat abensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggatan disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Miqyal (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu (Miqyal, 2019).

Pada Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan (Kementerian ATR/BPN Kota Medan) biasa disebut Kantor Pertanahan Kota Medan. Kantor Pertanahan Kota Medan mulai dari pelayanan rutin seperti, Permohonan Hak Sertifikat atas Tanah, Pemecahan Sertifikat, Penggabungan Sertifikat, Permohonan Ganti Blangko, Permohonan Perpanjangan Hak, Balik nama, Roya, Permasalahan tanah berupa sengketa dan lain-lain.

Sebagainya dimana disetiap berkas permohonan yang masuk harus diselesaikan sesuai dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) atau dalam tenggang waktu yang telah ditentukan. Hal ini masih ditambah lagi dengan Program Strategis Nasional (PSN) yaitu: Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL), Pensertifikatan Barang Milik Negara (BMN) berupa asset benda tidak bergerak berupa tanah. Dimana Program PTSL, Pensertipikatan BMN progres dalam anggaran satu tahun yang mempunyai target penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, oleh karena itu setiap pegawai diminta yakin harus mampu mengikuti ritme, iklim dan bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap Lembaga/Organisasi.

Di Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional (Kementerian ATR/BPN) Kota Medan, berdasarkan fenomena yang terjadi dari hasil pengamatan penulis, adanya perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Penulis melakukan observasi dan

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

terlihat bahwa pegawai perempuan lebih puas daripada pegawai laki-laki. Hal ini ditunjukkan dari sikap kerja pegawai perempuan yang tidak suka meninggalkan ruangan kerja, tidak menghindar dari pekerjaan dan terlihat lebih santai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan pada pegawai laki-laki menunjukkan sikap yang kurang baik seperti meninggalkan ruangan kerja, menghindar dari pekerjaan, sering membolos, terlihat beberapa dari mereka ketika mulai bosan dengan tugasnya pegawai tersebut mengobrol dengan temannya atau bermain game dan ada pula yang mencari alasan untuk keluar kantor hanya demi merokok. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (dalam Afandi, 2018) bahwa ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap menghindar dari aktivitas organisasi dan bolos.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pegawai kantor BPN di Kota Medan berjenis kelamin laki-laki yang berinisal PK menjelaskan bahwa ia merasakan jenuh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dikantor, karena mereka memiliki target yang harus diselesaikan, sehingga jam kepulangan kerja tidak lagi menetap, hal ini dapat menimbulkan pegawai laki-laki lebih sering bermalam dikantor.

Akan tetapi hal ini berbeda dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pegawai kantor BPN Kota Medan yang berjenis kelamin perempuan, ia menjelaskan bahwa pegawai merasa bersemangat dalam bekerja dan merasa berkewajiban memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdes yang sudah ditetapkan di kantor tersebut, dikarenakan mendapatkan gaji yang cukup, fasilitas yang dapat memadai, jam kepulangan lembur tidak terlalu lama sehingga pegawai wanita lebih memiliki kepuasaan kerja.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Mangkunegara (dalam Hamali & Pitaloka, 2018) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor pegawai. Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Dari beberapa faktor diatas terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja yaitu faktor pegawai yang meliputi jenis kelamin.

Seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini menjadi karyawan/pegawai harus memiliki kinerja yang baik, agar kinerja organisasi menjadi baik. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan memberikan dampak positif terhadap organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan emosi dan sikap. Oleh karena itu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya atau sikap karyawan atas pekerjaannya (Kusumastuti, 2022).

Berdasarkan hasil penulisan yang dilakukan oleh Miqyal (2019) data yang diperoleh variabel kepuasan kerja di tinjau dari jenis kelamin adalah p=0,000. Sehingga menunjukan perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja laki-laki dengan perempuan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Dalam penulisan lain yang dilakukan oleh Pitaloka (2018) dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penulisan: ada terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan perempuan dan karyawan laki-laki yang signifikan. Namun hasil penulisan lainnya,

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

menunjukan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan (Purnamasari *et al.,* 2019).

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul "Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan".

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis merumuskan masalah yang ada yaitu apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan?

1.3 Tujuan Penulisan

Dari hasil rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, tujuan dilakukannya penulisan ini adalah untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

1.4 Hipotesis Penulisan

Berdasarkan teori di atas, maka penulis membuat hipotesis dalam penulisan ini adalah: Terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi bahwa pegawai wanita lebih puas dibandingkan pegawai pria.

1.5 Manfaat Penulisan:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penulisan ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin. Diharapkan juga dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka serta dapat dijadikan bahan rujukan serta masukan bagi penulis selanjutnya pada masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penulisan ini diharapkan memberi pengalaman yang bermanfaat dalam bidang penulisan. Bagi organisasi, penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin ada pada Pegawai Kantor kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Meda *et al.,* (2022) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut Strauss & Sayles (dalam Ihwanti & Gunawan, 2023) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Individu yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Greenberg & Baron (dalam Rahayu & Agustina, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Hidayati & Harsono (2021) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaanya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginanya.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Sinaga *et al.,* (2024) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencakup perasaan dan penilaian positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh evaluasi pengalaman kerja yang beragam, dan dapat bervariasi sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja karyawan dipengaruh faktor-faktor sebagai berikut:

a) Balas jasa yang adil dan layak, merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung serta pujian yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, menempatkan posisi yang tepat pada karyawan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan tersebut.
c) Beban pekerjaan, besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume pekerjaan, norma pekerjaan serta waktu pekerjaan.
d) Suasana dan lingkungan pekerjaan, keadaan tempat yang membuat rasa aman dan nyaman serta rekan kerja yang mendukung.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sarana dan prasana kerja yang mendukung dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas.

f) Sikap pemimpin dalam kepemimpinanya, sikap atasan yang memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atau sikap atasan yang tidak menyenangkan bagi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

g) Sifat pekerjaan menoton atau tidak, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya membosankan atau tidak membosankan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (dalam Meda *et al.,* 2022), yaitu:

a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut As'ad (dalam Rahayu & Agustina, 2022) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a) Kepuasan finansial merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

b) Kepuasan fisik merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

c) Kepuasan sosial merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

d) Kepuasan psikologi merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Kaswan (2015) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a) Faktor-faktor yang terkait dengan karyawan antara lain yaitu:

1) Usia.

Karyawan dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas dari pada karyawan yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda.

2) Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

puas dengan pekerjaanya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

3) Lamanya pengabdian.

   Karyawan pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

4) Kepribadian.

   Karyawan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

5) Orang yang bergantung.

   Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

6) Ambisius.

   Ketika kinerja dan ambisi karyawan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

7) Kemampuan mental.

   Jika karyawan memilki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

b) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan antara lain yaitu:

1) Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

2) Kesempatan promosi.

Jika karyawan tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

3) Rasa aman.

Jika pegawai merasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para karyawan.

4) Pengawas (*supervisor*).

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara karyawan. Karyawan akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

c) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri antara lain yaitu:

1) Iklim kerja.

Karyawan mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembapan,

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

2) Keterampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para karyawan. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak karyawan melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas karyawan tersebut.

3) Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin karyawan terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

4) Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaanya.

5) Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, karyawan memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja pada karyawan, ketidakpuasan kerja pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif seperti motivasi kerja yang rendah. Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Sosial, dan Kepuasan Psikologi.

2.1.3 Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Mariati, 2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Terdapat sembilan aspek yang digunakan yaitu:

a) Gaji.

   Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

b) Promosi.

   Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c) Supervisi.

   Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee*

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

centered), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

d) Tunjangan tambahan.

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

e) Penghargaan.

Aspek ini mengukur individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

f) Prosedur dan peraturan kerja.

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

g) Rekan kerja.

Aspek ini mengukur kepuasan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h) Jenis Pekerjaan.

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan Kerja diantaranya; kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.

i) Komunikasi.

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Selanjutnya, aspek-aspek kepuasan kerja menurut Judge *et al.,* (dalam Tasios, 2017) yaitu:

a) Sifat Pekerjaan (*Work*).

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

b) Gaji (*Pay*).

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

c) Promosi (*Promotion*).

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

d) Supervisi (*Supervision*).

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e) Rekan Kerja (*Co-workers*).

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerjasama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Sedangkan menurut Porter *et al.,* (dalam Anwar, 2013) aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja yaitu:

a) Kesesuaian.

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

b) Rasa adil.

Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

c) Hilangnya perasaan tidak puas.

Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor -faktor itu meliputi : gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

d) *Satisfiers.*

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

a) Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik.
b) Organisasi dan manajemen.
c) Supervisi.
d) Kesempatan untuk maju.
e) Kondisi pekerjaan.
f) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan satisfiers. Selain itu gaji, promosi, supervisi, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, perusahaan dan manajemen, dan komunikasi juga merupakan aspek-aspek kepuasan kerja.

2.1.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Ihwanti & Gunawan, 2023) ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah:

a) Mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjannya.
b) Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbukan masalah bagi perusahaan berupa tingkat abensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggatan disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Sedangkan menurut Aydogdu (dalam Alamsyah, 2015) terdapat kepuasan kerja yang rendah yaitu :

a) Tingkat ketidak hadiran yang tinggi,
b) Meningkatnya *turnover*,
c) Rendahnya produktivitas kerja,
d) Tidak tercapainya prestasi,
e) Keputusan untuk melakukan pensiun dini,
f) Kesehatan fisik dan
g) Mental menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuaan kerja yang rendah memiliki beberapa ciri-ciri diantaranya berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjannya, tingkat abensi yang tinggi, tidak tercapainya prestas.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

2.2 Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Santrock (2003) mengemukakan bahwa istilah pada gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada biologis seorang laki-laki dan wanita, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang pria dan wanita.

Beckwith (dalam Baron & Byrne, 2003) menjelaskan bahwa jenis kelamin istilah biologis berdasarkan anatomi dan fisik antara pria dan wanita, istilah jenis kelamin dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan pria dan wanita yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial).

Menurut Asmarany (dalam Franita, 2013) jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki laki dan wanita yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara wanita dengan pria secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh pria dan wanita, dimana pria memproduksikan sperma, sementara wanita menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis pria dan wanita tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan pria dan wanita pada segala ras yang ada di muka bumi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita dan mengacu pada biologis pria dan wanita.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Perkembangan Jenis Kelamin

Menurut Santrock (2003) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan jenis kelamin, yaitu:

a) Pengaruh Biologis

1) Perubahan Pubertas dan Seksualitas

Perubahan purbertas memberikan kontribusi terhadap peningkatan pernyataan seksualitas kedalam sikap dan perilaku jenis kelamin seseorang. Ketika tubuh mereka mulai dibanjiri hormon-hormon, banyak wanita yang ingin menjadi wanita sebaik mungkin dan pria ingin menjadi pria sebaik mungkin. Perubahan biologis akibat masa puber mengatur tahapan peningkatan menyatunya seksualitas dengan perilaku jenis kelamin dimediasi oleh pengaruh sosial budaya, seperti standart budaya dan norma kelompok sebaya.

2) Anatomi Adalah Nasib

Anatomi tubuh adalah nasib, oleh karena itu perbedaan psikologis antara pria dan wanita berasal dari perbedaan anatomi mereka.

b) Pengaruh Sosial

1) Pengaruh Orangtua

Orangtua melalui tindakan dan contohnya mempengaruhi perkembangan jenis kelamin. Selama masa transisi, orang tua memperlakukan pria lebih bebas dari pada wanita.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

2) Teman Sebaya

Para mahasiswa banyak menghabiskan waktu dengan kelompok teman sebayanya, dan persetujuan dan ketidak setujuan kelompok dapat menjadi pengaruh yang kuat dalam perkembangan jenis kelamin.

Perkembangan jenis kelamin dipengaruhi oleh berbagai faktor biologis dan lingkungan yang kompleks. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi perkembangan jenis kelamin menurut Franita (2013) yaitu:

a) Genetik

Faktor utama yang mempengaruhi jenis kelamin adalah kromosom seks. Pada manusia, jenis kelamin ditentukan oleh kombinasi kromosom seks XX (wanita) dan XY (pria). Kromosom Y mengandung gen SRY yang mengarah pada perkembangan testis, sementara tanpa kromosom Y (XX), ovarium berkembang, yang pada gilirannya menghasilkan hormon seks wanita (estrogen).

b) Hormon

Hormon seks, seperti testosteron dan estrogen, memainkan peran penting dalam perkembangan fisik dan seksual individu. Pada awal perkembangan embrio, hormon-hormon ini mempengaruhi pembentukan organ kelamin primer dan sekunder yang sesuai dengan jenis kelamin yang ditentukan secara genetik.

c) Lingkungan

Paparan terhadap bahan kimia atau hormon *eksternal* di lingkungan dapat mempengaruhi perkembangan jenis kelamin. Contohnya adalah paparan

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

hormon sintetis atau bahan kimia yang dapat mengganggu sistem endokrin (seperti BPA atau PCB).

d) Faktor Epigenetik

Selain faktor genetik, faktor epigenetik, yang berhubungan dengan perubahan ekspresi gen tanpa perubahan pada urutan DNA, juga dapat mempengaruhi perkembangan jenis kelamin. Misalnya, metilasi DNA atau modifikasi histon dapat berperan dalam cara gen yang mengatur perkembangan kelamin diekspresikan.

e) Kelainan Genetik

Beberapa kelainan genetik dapat menyebabkan perbedaan dalam perkembangan jenis kelamin, seperti sindrom Turner (XO) atau sindrom Klinefelter (XXY), yang dapat menyebabkan individu dengan kromosom seks tertentu memiliki ciri-ciri fisik atau perkembangan yang tidak sesuai dengan jenis kelamin genetik mereka.

f) Faktor Imunologis

Ada teori yang menyatakan bahwa faktor imunologis dapat mempengaruhi pengembangan jenis kelamin melalui interaksi antara sistem kekebalan tubuh dan perkembangan organ seksual.

g) Faktor Nutrisi dan Kesehatan Ibu

Nutrisi ibu selama kehamilan juga dapat memengaruhi perkembangan jenis kelamin. Kekurangan gizi atau kondisi medis tertentu pada ibu dapat berpengaruh terhadap ekspresi genetik yang berhubungan dengan perkembangan seksual janin.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, perkembangan jenis kelamin adalah proses yang sangat kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor genetik, hormon, lingkungan, dan epigenetik.

2.2.3 Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penulisan sebelumnya yang dilakukan Miqyal (2019) data yang diperoleh variabel kepuasan kerja di tinjau dari jenis kelamin adalah p=0,000. Hal tersebut berarti nilai signifikannya lebih kecil atau kurang dari 0,05 (p 0,000 <0,05), sehingga menunjukan perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja laki-laki dengan perempuan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Dalam penulisan lain yang dilakukan oleh Pitaloka (2018) dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penulisan: ada terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan perempuan dan karyawan laki-laki yang signifikan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava F=342.781 dengan koefisien signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Hipotesis yang diajukan diterima.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

BAB III

METODOLOGI PENULISAN

3.1 Waktu dan Tempat Penulisan

Penulisan ini dilaksanakan pada kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan yang beralamat di Jl. STM Kel. Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20219.

Penulis melakukan survei penulisan pada tanggal 26 Agustus 2024 sampai dengan tanggal 30 Agustus 2024 di kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. Selanjutnya pada 02 September 2024 penulis meminta surat izin penulisan dan pengambilan data kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, untuk di ajukan kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan dan mendapatkan surat izin penulisan dan pengambilan data pada tanggal 05 September 2024.

Selanjutnya penulisan ini dimulai pada tanggal 17 September 2024 sampai tanggal 18 September 2024. Penulis memberikan instruksi seperti pengisian data diri dan cara mengisi item kepada sampel penulisan. Setelah pengambilan data selesai dilakukan, penulis mengajukan surat selesai penulisan di kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan pada tanggal 18 September 2024 dan mendapatkan surat selesai penulisan pada tanggal 19 September 2024.

Selanjutnya penulis melakukan pengecekan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah dikumpulkan serta melakukan pengolahan data untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala pada tanggal 20 September 2024. Untuk lebih jelasnya jadwal penulisan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Tabel 1.1 Jadwal Penulisan

No	Kegiatan	Pelaksanaan Bulan / Minggu ke									
		Agustus 2024					September 2024				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Survei Penulisan										
2	Pengajuan surat izin penulisan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area										
3	Pengambilan data penulisan										
4	Pengajuan surat selesai penulisan di kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan										
5	Pengolahan hasil data penulisan										

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan pada penulisan ini adalah dengan menggunakan berupa kertas dan pulpen. Skala dari variabel kepuasaan kerja digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden.

Alat yang digunakan pada penulisan ini adalah SPSS versi 22 *for windows.* Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini populasi dalam sebuah penulisan dianggap sangat penting. Adapun populasi

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

dalam penulisan ini adalah Pegawai kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan dengan jumlah 176 pegawai tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penulisan ini menggunakan teknik *quota sampling. Quota sampling* artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2016:85). Yaitu jumlah populasi yang berjumlah 176 orang, dan dilakukan *Quota Sampling*. Dengan jumlah 100 responden dari Pegawai laki-laki berjumlah 50 dan pegawai perempuan berjumlah 50 pada pegawai kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan.

3.4 Persiapan Penulisan

Persiapan penulisan dilakukan agar penulisan yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

a) Persiapan Administrasi

Sebelum penulisan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penulisan, yaitu penulis mempersiapkan surat izin penulisan yang diperoleh dari Fakultas Psikologi

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Universitas Medan Area untuk dapat digunakan sebagai izin kepada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Medan.

b) Persiapan Alat Ukur

Skala kepuasaan kerja dalam penulisan ini disusun menurut Spector (dalam Mariati, 2013) berdasarkan aspek kepuasaan kerja, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, tunjangan tambahan, imbalan kontingen (penghargaan berdasarkan kinerja), prosedur operasi (peraturan dan prosedur yang diwajibkan), rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

Adapun skala penulisannya menggunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan enam alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Sedikit Tidak Setuju (STS), Sedikit Setuju (SS), Setuju (S), Sangat Setuju (ST).

Penulis memodifikasi pilihan jawaban yang dapat menyederhanakan sehingga sample dapat memahami dengan penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah: Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Setuju (S) mendapat nilai 3, Sangat Setuju (ST) mendapat nilai 4. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* adalah: Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Setuju (S) mendapat nilai 2, Sangat Setuju (ST) mendapat nilai 1. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada table di bawah ini.

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Tabel 1.2 Rentangan Skor Skala Kepuasaan Kerja

Alternatif Jawaban	Nilai *Favorable* (+)	Alternatif Jawaban	Nilai *Unfavorable* (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5 Metodologi Penulisan

Penulisan ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penulisan ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka.

Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penulisan kuantitatif adalah pendekatan penulisan yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penulisan komparatif karena penulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala kepuasaan kerja di format menggunakan tipe skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekolompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Hal ini sesusai dengan pendapat dari Azwar (2017) yang mengatakan bahwa skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Bentuk skala yang digunakan dalam penulisan ini adalah skala *likert*. Intsrumen dalam penulisan ini terdiri dari satu skala, yaitu skala kepuasaan kerja.

a) Skala kepuasaan kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek kepuasaan kerja yang dikemukakan oleh Spector (dalam Mariati, 2013). Aspek kepuasaan kerja terbagi atas sembilan aspek, yaitu: Gaji, Promosi, Pengawasan, Tunjangan Tambahan, Imbalan Kontingen (penghargaan berdasarkan kinerja), Prosedur Operasi (peraturan dan prosedur yang diwajibkan), Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, dan Komunikasi.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penulisan, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2017).

a) Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana alat ukur benar dan akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2017). Sugiyono (2019) mengatakan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penulisan merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Dalam penulisan ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer* 24.01.

b) Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas menentukan sejauh mana pengukuran pada objek yang sama memberikan data yang sama. Uji reliabilitas indera ukur pada penulisan ini memakai pendekatan *internal consistensi* yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal dalam sekelompok individu menjadi subjek menggunakan tujuan buat melihat konsistensi pada pada tes itu sendiri.

3.8 Analisis Data

Sebelum sampai ke analisis data maka perlu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji lineartitas:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier sedereha variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji *Kolmogorov-smirnov* yang dibandingkan adalah distribusi frekuensi kumulatif hasil pengamatan dengan yang diharapkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

Nilai sig/probabilitas < 0,05 maka distribusi tidak normal

Nilai sig/probabilitas > 0,05 maka distribusi normal

b) Uji Homogenitas varians

Uji homogenitas Varians untuk melihat sampel homogen atau tidak dan pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah subjek penulisan variable X dan variable Y bersifat homogen atau tidak.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan *Independent T-Test* menunjukan bahwa kepuasan kerja laki-laki dan perempuan adalah sama atau homogen. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig 0,416 > 0,05 maka dinyatakan bahwa varians data kepuasan kerja kelompok perempuan dan kelompok laki-laki di kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan sehingga hipotesi ditolak.

Berdasarkan kurva distribusi kepuasan kerja laki-laki diketahui bahwa mean empirik 83,66 terletak di kategori sedang. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan laki-laki tergolong sedang. Ditambah berdasarkan kurva distribusi kepuasan kerja perempuan diketahui bahwa mean empirik 81,51 terletak di kategori sedang. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan perempuan tergolong sedang.

5.2 Saran

a) Saran Kepada Responden

Pegawai diharapkan mempertahankan budaya kerja yang positif dan terus mendukung lingkungan kerja yang adil bagi semua.

b) Saran Kepada Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan

Penulisan menyarankan kepada kantor kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan untuk dapat mempertahankan hasil yang didapat dari kepuasaan kerja pada pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

laki-laki dan perempuan, sehingga diantara mereka tidak ada yang membedakan *benefit* yang pegawai laki-laki dan perempuan yang didapat. Penulis menyarankan kepada kepala kantor kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Medan untuk tetap mempertahankan memberikan apresiasi terhadap pegawai laki-laki dan perempuan sehingga meereka mendapatkan kepuasaan kerja yang lebih baik. Ditambah perusahaan perlu untuk terus melakukan indentifikasi dan analisis kepuasan kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut terus terkontrol.

c) Saran Kepada Penulis Selanjutnya

Diharapkan bagi penulis selanjutnya untuk meneliti faktor psikologis lainnya, seperti kepribadian, motivasi, atau kecerdasan emosional lebih mempengaruhi kepuasan kerja pada jenis kelamin.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 26/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

DAFTAR PUSTAKA

Abdus. (2014). *Kepuasan Kerja*. PT Indeks

Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Alfabeta Sunyoto, D. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.

Athar, H. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1).

Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1).

Dunggio, M., Soraya, E., Hendayana, Y., & Basofi, G. (2023). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja (Studi Pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera). *Kinerja*, *5*(02), 235-245.

Kaswan, (2015), *Sikap Kerja, dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*, CV Alfabeta, Jakarta

Khuriyah (2019). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi pada Tenaga Kependidikan PNS dan Non PNS di Rektorat Universitas Brawijaya): *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* (JIAP).

Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.

Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja pegawai tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.

Melani, T. (2012). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi" YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).

Miqyal, A. M. (2019). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Character Jurnal Penulisan, Psikologi,* 6(4).

Pitaloka, A. L. (2018). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pegawai PT. Idaman Nusa Lestari*.

Document Accepted 26/4/25

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Pi, A. L. (2018). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pegawai* PT. Idaman Nusa Lestari.

Purnamasari, S. M., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Analisis komparatif kepuasan kerja pegawai badan pendapatan daerah provinsi sulawesi utara ditinjau berdasarkan karakteristik individu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(4).

Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penulisan Manajemen Pendekatan*: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penulisan Tindakan, Penulisan Evaluasi. Bandung

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penulisan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung,Indonesia: ALFABETA,CV.

Spector, PE (1985). Pengukuran kepuasan staf layanan manusia: Pengembangan Survei Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Komunitas Amerika*, 13 , 693-713.

Sunyoto., Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke-enam. Pranada Media Group.

Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3).

Tobing, R. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja pada Pegawai Universitas Medan Area. Universitas Medan Area.

Document Accepted 26/4/25

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

LAMPIRAN 1

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Lampiran 1 Skala Penulisan

IDENTITAS DIRI

Inisial :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan segala sesuatu tentang diri Anda. Baca dan pahamilah setiap pernyataan yang ada. Kemudian berilah tanda (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : apabila jawaban **Sangat Setuju**

S : apabila jawaban **Setuju**

TS : apabila jawaban **Tidak Setuju**

STS : apabila jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Usahakan lah untuk tidak melewati satu nomorpun dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan ini.

Contoh Pengisian Skala :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	**X**			

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
2.	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.				
3.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.				
4.	Saya merasa kurang puas dengan benefit yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.				
5.	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.				
6.	Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.				
7.	Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.				
8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.				
9.	Komunkasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.				
10.	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.				
11.	Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.				
12.	Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.				
13.	Benefit yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.				
14.	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.				
15.	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.				
16.	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.				
17.	Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.				
18.	Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.				
19.	Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.				
20.	Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.				
21.	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.				
22.	Paket benefit yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).				
23.	Sedikit hadiah/penghargaan/ reward untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.				
24.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.				
25.	Rekan kerja saya menyenangkan.				

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

26.	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.				
27.	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.				
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.				
29.	Ada benefit dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.				
30.	Saya senang dengan atasan saya.				
31.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.				
32.	Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.				
33.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.				
34.	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.				
35.	Pekerjaan saya menyenangkan.				
36.	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

LAMPIRAN 2

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Lampiran 2 Data Mentah Skala Penulisan Laki-laki

A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	A 31	A 32	A 33	A 34	A 35	A 36	JUM LAH
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	99
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	107
4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	129
3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	97
4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	96
1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	4	3	1	3	1	3	79
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	103
3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	101
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	100
3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	90
3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	98
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	97
4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	98
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	84
3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	3	3	1	3	4	3	1	2	1	4	4	2	3	3	2	4	3	4	101
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	1	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	1	118
4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	84
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	125
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	100
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	1	3	4	1	4	1	2	2	3	2	1	1	4	2	3	3	1	4	4	1	4	4	4	3	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	103

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	99
1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	4	1	4	1	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	133
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	93
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	89
3	4	4	2	3	2	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	119
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	103
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	101
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	97
1	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	131
2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	98
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	101
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	100
3	3	4	3	4	2	3	4	4	1	4	2	3	3	2	1	4	3	3	1	3	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	98
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	86
2	3	2	1	3	1	2	3	2	4	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	4	3	83
1	4	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	109
3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	105
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	97
3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	87
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	95
4	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	1	3	2	2	3	3	3	2	96
3	2	3	1	3	1	2	4	1	4	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	4	1	1	2	1	1	1	80
3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	100
3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	1	4	1	2	4	3	4	2	100

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 26/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Data Mentah Skala Penulisan Perempuan

A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	A 31	A 32	A 33	A 34	A 35	A 36	JUM LAH
4	2	4	4	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	100
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	104
3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	106
3	3	3	3	4	2	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	121
3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	4	2	4	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	82
3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	1	1	2	3	4	3	4	107
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	83
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	103
3	4	2	2	4	1	3	2	3	1	4	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	3	1	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	94
4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	106
4	3	4	1	4	2	3	4	4	1	4	3	4	1	4	2	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	96
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	104
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	100
3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	103
3	3	1	1	4	3	2	2	1	4	3	3	1	1	3	4	1	2	4	2	1	2	1	3	1	1	4	4	1	1	3	1	3	1	1	4	80
3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	102
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	4	3	2	3	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	105
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	92
2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	92
3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	95
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	4	2	2	3	2	3	1	2	4	2	4	4	3	4	1	3	4	4	4	1	101

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	1	3	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	99
3	2	4	3	4	1	3	4	4	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	2	4	4	1	4	1	3	4	1	4	1	105
3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	2	104
3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	104
3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	102
1	2	3	3	2	1	3	3	1	4	2	3	1	4	2	2	1	3	4	1	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	1	4	2	3	89
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	94
1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	4	1	2	1	3	1	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	1	3	73
3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	114
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	4	103
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	93
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	112
2	3	2	1	4	2	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	85
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	1	2	3	2	3	82
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	89
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	91
4	1	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	102
3	3	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	2	3	3	1	3	2	2	2	3	4	4	104
3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	99
4	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	88
3	1	2	2	2	3	4	3	3	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	88
3	1	3	3	4	2	3	3	4	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	97
3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	4	2	1	77
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	4	4	1	3	2	1	1	4	3	3	65
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	93
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	105
2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	112

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

LAMPIRAN 3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	36

Aitem yg gugur adalah aitem yg dihighlight kuning karena memiliki indeks corrected-item total correlation ≤ 0,300.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	96,5500	169,927	,212	,906
Aitem_2	96,7600	168,427	,290	,905
Aitem_3	96,5900	166,083	,416	,903
Aitem_4	97,0100	163,283	,535	,901
Aitem_5	96,4000	164,909	,483	,902
Aitem_6	97,0500	163,280	,581	,901
Aitem_7	96,4400	165,400	,602	,901
Aitem_8	96,5300	164,413	,588	,901
Aitem_9	96,5700	161,561	,634	,900
Aitem_10	97,2100	168,592	,236	,906
Aitem_11	96,3400	164,914	,550	,901
Aitem_12	96,5800	167,438	,340	,904
Aitem_13	96,8200	168,452	,287	,905
Aitem_14	96,8400	163,671	,547	,901
Aitem_15	96,7900	168,895	,268	,905
Aitem_16	96,8600	166,707	,323	,905
Aitem_17	96,5400	163,604	,551	,901
Aitem_18	96,6900	161,267	,603	,900
Aitem_19	96,7200	162,769	,568	,901
Aitem_20	96,9300	167,177	,360	,904
Aitem_21	96,8700	161,751	,591	,900
Aitem_22	96,6100	161,432	,622	,900
Aitem_23	97,1600	170,762	,136	,908
Aitem_24	97,1100	167,695	,329	,904
Aitem_25	96,4800	165,161	,486	,902
Aitem_26	96,9000	163,626	,590	,901
Aitem_27	96,3300	166,345	,409	,903
Aitem_28	96,3800	165,531	,451	,903
Aitem_29	96,9100	165,254	,381	,904
Aitem_30	96,5900	167,335	,329	,904
Aitem_31	97,1300	170,195	,204	,906
Aitem_32	96,8600	164,768	,476	,902
Aitem_33	96,5500	162,654	,622	,900
Aitem_34	96,6400	164,738	,410	,903
Aitem_35	96,5000	162,879	,589	,901
Aitem_36	96,9100	167,679	,314	,905

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA – SETELAH SELEKSI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_3	78,5800	132,044	,433	,911
Aitem_4	79,0000	129,556	,551	,909
Aitem_5	78,3900	130,624	,523	,909
Aitem_6	79,0400	130,483	,540	,909
Aitem_7	78,4300	131,480	,622	,908
Aitem_8	78,5200	130,878	,585	,909
Aitem_9	78,5600	127,825	,662	,907
Aitem_11	78,3300	131,415	,542	,909
Aitem_12	78,5700	133,419	,346	,912
Aitem_14	78,8300	130,082	,553	,909
Aitem_16	78,8500	133,301	,300	,913
Aitem_17	78,5300	129,686	,577	,908
Aitem_18	78,6800	127,856	,612	,908
Aitem_19	78,7100	129,218	,577	,908
Aitem_20	78,9200	134,216	,305	,913
Aitem_21	78,8600	128,162	,607	,908
Aitem_22	78,6000	127,737	,648	,907
Aitem_24	79,1000	134,051	,311	,913
Aitem_25	78,4700	130,716	,535	,909
Aitem_26	78,8900	130,483	,567	,909
Aitem_27	78,3200	131,836	,452	,910
Aitem_28	78,3700	131,912	,446	,910
Aitem_29	78,9000	131,707	,374	,912

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Aitem_30	78,5800	132,630	,374	,912
Aitem_32	78,8500	130,755	,499	,910
Aitem_33	78,5400	129,221	,625	,908
Aitem_34	78,6300	131,549	,387	,912
Aitem_35	78,4900	128,919	,622	,908
Aitem_36	78,9000	135,141	,235	,914

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,4800	140,010	11,83257	29

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

LAMPIRAN 4

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KK_lakilaki	KK_perempuan
N		50	50
Normal Parameters[a,b]	Mean	82,78	80,18
	Std. Deviation	12,085	11,549
Most Extreme Differences	Absolute	,173	,129
	Positive	,173	,129
	Negative	-,087	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		1,221	,913
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101	,375

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan_kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,669	1	80	,416

Ketentuan : jika sig ≥ 0,05 maka kelompok data dinyatakan memiliki varians yang homogen.

HASIL UJI HIPOTESIS

Independent Samples Test

			Kepuasan_kerja	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F		,669	
	Sig.		,416	
t-test for Equality of Means	t		,829	,829
	df		80	77,955
	Sig. (2-tailed)		,409	,409
	Mean Difference		2,146	2,146
	Std. Error Difference		2,588	2,588
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-3,004	-3,006
		Upper	7,296	7,299

KATEGORISASI SKOR

Group Statistics

	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan_Kerja	Laki-laki	50	83,66	12,631	1,973
	Perempuan	50	81,51	10,726	1,675

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

Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

LAMPIRAN 5

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

Lampiran 5 Surat Penulisan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id ***E-Mail:*** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3020/FPSI/01.10/IX/2024
Lampiran : -
H a l : **Penelitian**

5 September 2024

Yth. Bapak/Ibu **Kepala**
Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang
Badan Pertanahan Nasional Kota Medan
di –

Tempat

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

Nama	:	**Kevin Christoper Sianturi**
NPM	:	**208600269**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, Jl. STM Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kota Medan".***

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

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

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

BAN-PT

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25

KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KOTA MEDAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Jalan STM, Kelurahan Sitirejo II, Kecamatan Medan Amplas (20219) Telepon: (061) 7861447 email: kot-medan@atrbpn.go.id

Nomor : UP.04.05/2938-12.71.100/IX/2024 Medan, 17 September 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
di Tempat

Menindaklanjuti surat permohonan Saudara Nomor: 3020/FPSI/01.10/IX/2024 tanggal 5 September 2024 perihal tersebut di atas, dengan ini memberikan izin penelitian kepada mahasiswa:

No.	Nama	NPM	Program Studi
1	Kevin Christoper Sianturi	208600269	Ilmu Psikologi

untuk melakukan penelitian guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Penulisan Skripsi yang berjudul: **"Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kota Medan"**.

Kami sangat menghargai dukungan seluruh pengguna layanan Kantor Pertanahan Kota Medan dengan tidak memberikan gratifikasi dalam bentuk apapun terhadap layanan yang kami berikan demi untuk mewujudkan Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

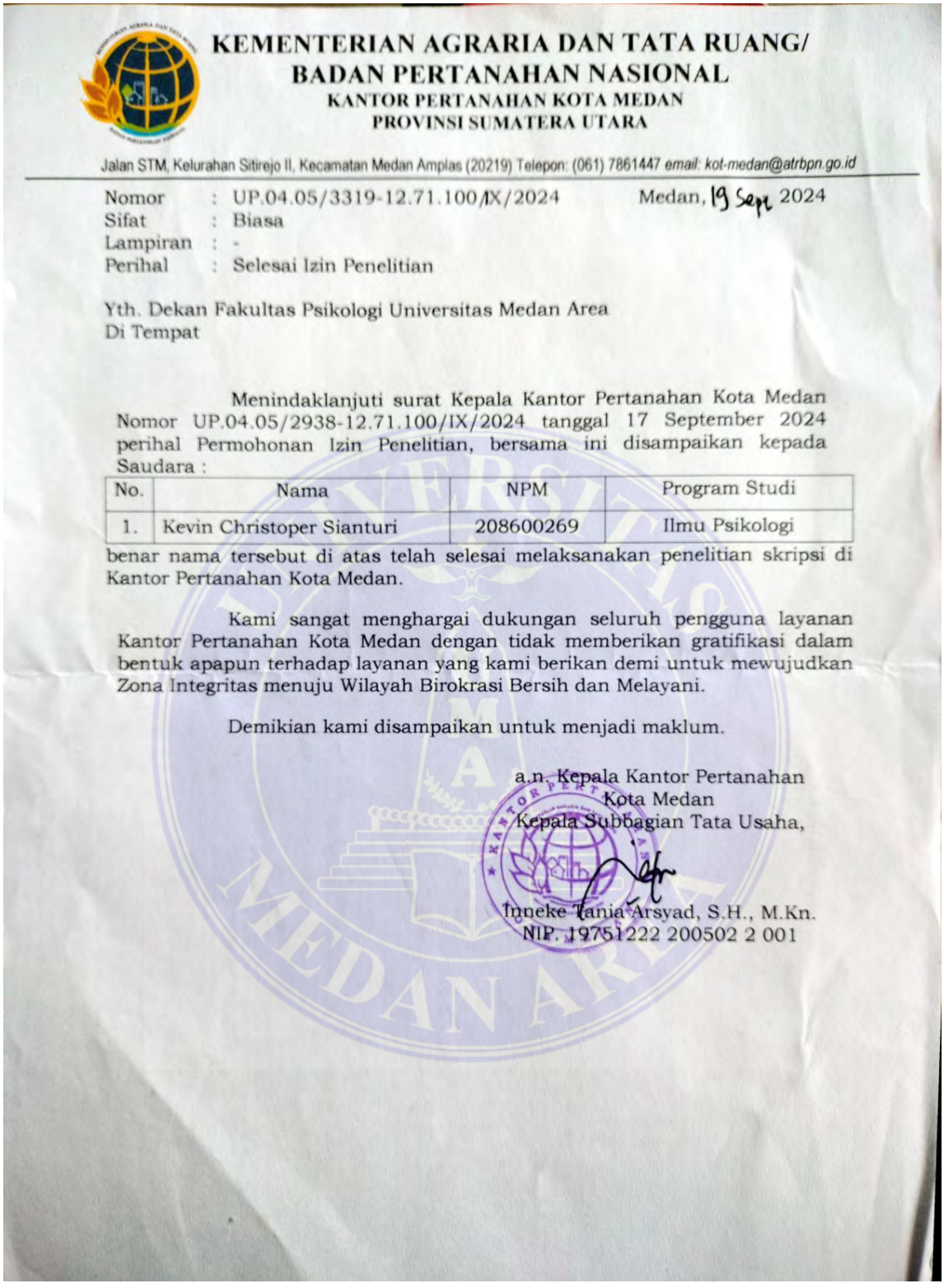
Demikian kami sampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Pertanahan
Kota Medan
Kepala Subbagian Tata Usaha,

Inneke Tania Arsyad, S.H., M.Kn.
NIP 197512222005022001

Dokumen ini sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office ATR/BPN menggunakan sertifikat elektronik BSrE, BSSN. Untuk memastikan keasliannya, silakan pindai Kode QR menggunakan fitur 'Validasi Surat' pada aplikasi Sentuh Tanahku

Document Accepted 26/4/25
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KOTA MEDAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Jalan STM, Kelurahan Sitirejo II, Kecamatan Medan Amplas (20219) Telepon: (061) 7861447 email: kot-medan@atrbpn.go.id

Nomor : UP.04.05/3319-12.71.100/IX/2024 Medan, 19 Sept 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Selesai Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Di Tempat

Menindaklanjuti surat Kepala Kantor Pertanahan Kota Medan Nomor UP.04.05/2938-12.71.100/IX/2024 tanggal 17 September 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian, bersama ini disampaikan kepada Saudara :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Kevin Christoper Sianturi	208600269	Ilmu Psikologi

benar nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan penelitian skripsi di Kantor Pertanahan Kota Medan.

Kami sangat menghargai dukungan seluruh pengguna layanan Kantor Pertanahan Kota Medan dengan tidak memberikan gratifikasi dalam bentuk apapun terhadap layanan yang kami berikan demi untuk mewujudkan Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Demikian kami disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Pertanahan
Kota Medan
Kepala Subbagian Tata Usaha,

Inneke Tania Arsyad, S.H., M.Kn.
NIP. 19751222 200502 2 001

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/4/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/25