

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG
PADANG BULAN MEDAN**

SIDANG SKRIPSI

OLEH:

OZVALDO VITTO WIROLA LIMBONG

18.860.0376



**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 3/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)3/9/25

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG
PADANG BULAN MEDAN**

SIDANG SKRIPSI

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

OLEH:

OZVALDO VITTO WIROLA LIMBONG

18.860.0376

**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 3/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)3/9/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan
Nama : Ozvaldo Vitto Wirola Limbong
NPM : 18.860.0376
Fakultas : Psikologi




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

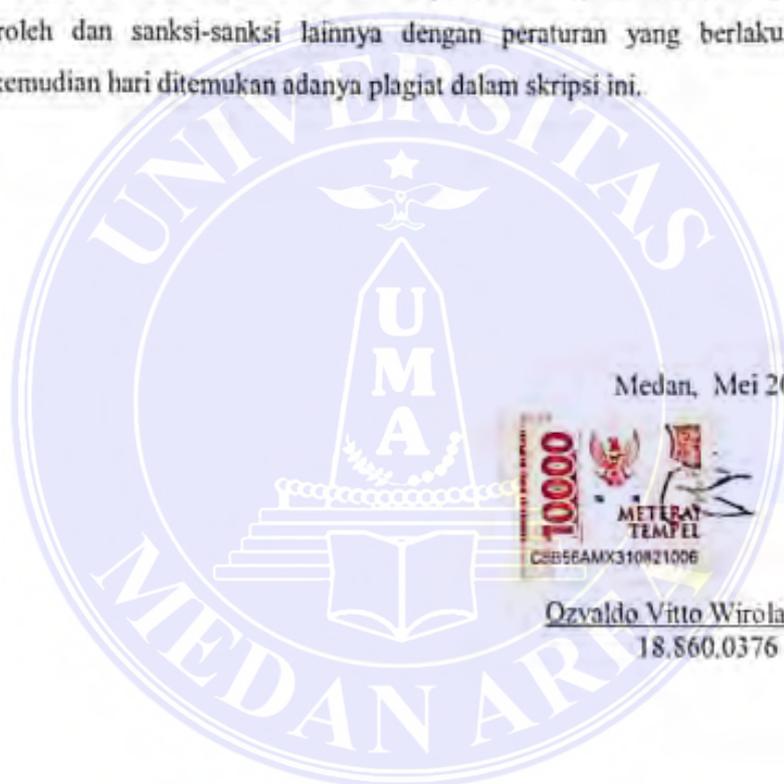

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus:

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.



Ozvaldo Vitto Wirola Limbong
18.860.0376

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ozvaldo Vitto Wirola Limbong

NPM : 18.860.0376

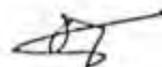
Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Mei 2025
Yang menyatakan,



Ozvaldo Vitto Wirola Limbong

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN

OLEH:
OZVALDO VITTO WIROLA LIMBONG
NPM: 18.860.0376

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji secara empiris tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Tirtadi Cabang Padang Bulan Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan yang berjumlah sebanyak 68 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dengan bentuk skala *Likert*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dilihat dari nilai koefisien linearitas di mana $r_{xy} = 0,535$ dengan $p \text{ linearity} < 0,05$, koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas x dengan variabel terikat y sebesar 0,386 dan motivasi kerja berkorelasi terhadap kepuasan kerja sebesar 38,6%, yang artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan memiliki mean hipotetik sebesar 55, mean empirik sebesar 43,31 dan standar deviasi sebesar 6,323. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, mean hipotetik sebesar 62,5, mean empiriknya sebesar 45,87 dan standar deviasi sebesar 8,140. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja tergolong rendah dan kepuasan kerja tergolong sangat rendah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN

BY:
OZVALDO VITTO WIROLA LIMBONG
NPM: 18.860.0376

This research aims to determine and empirically test the relationship between work motivation and employee job satisfaction at PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan Branch. The hypothesis of this research is that there is a positive relationship between work motivation and job satisfaction among PDAM Tirtanadi Employees, Padang Bulan Medan Branch. The approach used in this research is a quantitative approach. The population and sample in this study were 68 employees of PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan Branch with a sampling technique using the Total Sampling technique. The data collection technique in this research uses a scale in the form of a Likert scale. Based on the results of the analysis carried out using the r Product Moment correlation technique, it is known that there is a positive relationship between work motivation and job satisfaction of PDAM Tirtanadi Employees, Padang Bulan Medan Branch, seen from the linearity coefficient value where $r_{xy} = 0.535$ with p linearity < 0.05 , coefficient The determinant (r^2) of the relationship between the independent variable employee job satisfaction is also high. Vice versa, the lower the employee's work motivation, the lower the employee's job satisfaction. From the results of the data calculating the empirical mean and hypothetical mean, it is known that the work motivation variable for employees of PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan Branch has a hypothetical mean of 55, an empirical mean of 43.31 and a standard deviation of 6.323. Meanwhile, for the job satisfaction variable, the hypothetical mean is 62.5, the empirical mean is 45.87 and the standard deviation is 8.140. From these results it can be seen that work motivation is classified as low and job satisfaction is classified as very low.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employees.*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 22 Juni 2000 dari ibu Flora Novta Sihaloho. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Alamat Peneliti di Komplek Grand Koserna 1 No. 66 Medan, Sumatera Utara.

Tahun 2018peneliti lulus dari SMA Ignasius Medan dan pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya peneliti sampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, pemilik segala ilmu yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Mentari Pagi" sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Psi selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis



Ozvaldo Vitto Wirola Limbong

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	16
2.1.5 Teori Kepuasan Kerja	18
2.2 Motivasi Kerja	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	23
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.3 Karyawan	28
2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	29
2.5 Kerangka Konseptual.....	32
III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
3.2 Bahan dan Alat.....	33
3.3 Metode Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Prosedur Penelitian	35
3.5.1 Persiapan Penelitian	35
3.5.2 Persiapan Administrasi	35

3.5.3	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	36
3.6	Teknik Pengumpulan data.....	37
3.7	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	38
3.7.1	Validitas Alat Ukur.....	38
3.7.2	Reliabilitas Alat Ukur.....	39
3.8	Metode Analisis Data.....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja.....	41
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	42
4.1.3	Uji Normalitas.....	43
4.1.4	Uji Linearitas.....	43
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis.....	44
4.1.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
4.1.6.1	Mean Hipotetik.....	44
4.1.6.2	Mean Empirik.....	45
4.1.6.3	Kriteria.....	45
4.2	Pembahasan.....	46
V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	51
5.2	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA		53
LAMPIRAN		57

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	36
2. Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	37
3. Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	41
4. Distribusi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	42
5. Hasil Uji Normalitas	43
6. Hasil Uji Linieritas	43
7. Hasil Uji Hipotesis	44
8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	46



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	32
2. Kurva Motivasi Kerja.....	46
3. Kurva Kepuasan Kerja	46



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala Penelitian.....	58
2. Data Mentah Skala Penelitian	62
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba.....	66
4. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas.....	69
5. Hasil Uji Korelasi.....	72
6. Surat Penelitian	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya suatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak terdapat unsur sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan. Perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat penting sebagai pengelola agar system perusahaan tetap berjalan sesuai aturan.

Salah satu hal yang penting bagi perusahaan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan. Perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang tidak mendapatkan kenyamanan saat berkerja, kurang dihargai, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat berkonsentrasi dan fokus secara penuh dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menimbulkan potensi yang dapat muncul dan berkembang melalui kepuasan kerja. (Diansyah, 2021).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda yang sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada

masing-masing individu dalam mencapai hasil produktifitas guna mempengaruhi kepuasan kerja. (As'ad, 2008).

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek. Untuk mencapai kepuasan kerja seorang karyawan, perusahaan biasanya telah mencukupi seluruh kebutuhannya. Setiap karyawan memiliki rasa puas yang berbeda. Ada karyawan yang puas dengan hanya memiliki pekerjaan saja dan ada juga karyawan yang merasa puas setelah mendapatkan motivasi dari pihak lain.

Menurut Soetrisno (2017), adanya ketidakpuasan dalam bekerja mengakibatkan timbulnya perilaku agresif dan sikap menarik diri dari lingkungan kerja atau lingkungan sosialnya. Contohnya seperti berhenti dari perusahaan secara mendadak, sering tidak masuk kerja dan perilaku yang menunjukkan menarik diri atau menghindari dari kegiatan perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh dalam tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan untuk kedepannya sehingga perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan agar karyawan juga dapat memberikan kinerja dan produktivitas yang baik pada Perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuryani (dalam Asya & Nurwidawati, 2023) yang berpendapat bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, tidak akan memiliki kepuasan psikologis dan menimbulkan sikap negatif yang menyebabkan karyawan frustrasi dan berperilaku agresif. Perilaku atau sikap negatif tersebut seperti berhenti dari perusahaan secara

mendadak, sering tidak masuk kerja dan perilaku lain yang menunjukkan perilaku menarik diri atau menghindari dari kegiatan perusahaan. Bentuk perilaku agresif seperti secara sengaja melakukan kesalahan saat bekerja, melakukan tindakan sabotase, melawan pimpinan hingga aksi pemogokan kerja.

Menurut Sukma & Dewi (2022), Aspek dari kepuasan kerja yaitu, salah satunya *Work if it self* atau sebuah pekerjaan tersebut, *Workers* atau lingkungan kerja yang suportif, *Supervision* atau pemimpin dan *Pay* yang didapatkan dari fasilitas kerja. Fasilitas kerja sendiri merupakan suatu sarana atau prasarana yang digunakan karyawan sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaan agar dapat membantu menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Soetrisno (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, serta faktor finansial. Faktor psikologis sangat penting bagi kinerja pegawai disebuah perusahaan salah satunya dari motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Meilinda (2018) yang mengemukakan faktor psikologis dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu motivasi, persepsi, proses belajar, kepercayaan dan sikap.

Robbins (2002), menyatakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja mengacu pada serangkaian

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004).

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu, *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan ke arah tujuan yang ingin dicapai, *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan tinggi (McClelland, dalam Mutuami, 2017).

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Motivasi kerja adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Romauly, dkk, 2019).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi (PDAM Tirtanadi) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Sumatera Utara yang beroperasi di Medan dalam rangka melayani sebagian masyarakat Sumatera Utara dalam penyediaan jasa air minum dan pengelolaan air limbah. Sebagai pelayan masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara professional agar masyarakat memperoleh kepuasan tinggi terhadap

pelayanan perusahaan. Sebagai sebuah Perusahaan yang ingin tetap maju tentunya harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang peneliti lakukan di Kantor PDAM Tirtandi Cabang Pdang Bulan Medan, terdapat karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam. Terlihat dari adanya beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, namun adapula karyawan yang bekerja dengan bermalas-malasan sehingga pekerjaannya tidak mencapai target waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Beberapa karyawan tersebut mengaku bahwa cepat atau lambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan mengubah karir dan hidupnya. Cepat atau lambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan tidak mendapatkan perhatian dan *reward* dari atasan. Beberapa karyawan juga mengaku bahwa lingkungan kerjanya kurang memiliki rasa kekeluargaan yang menyebabkan mereka tidak semangat dalam bekerja yang dibuktikan dengan mereka mengatakan sengaja untuk datang terlambat ketempat kerja dan pulang lebih awal dari jam pulang yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dari fenomena diatas, sesuai dengan yang dikatakan oleh Aydogdu (dalam Romaully, dkk, 2019), ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terlambat datang ditemoat kerja, meningkatnya turnover, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan fisik dan mental menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

Faktor psikologis sangat penting bagi kinerja pegawai disebuah perusahaan salah satunya dari motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Meilinda (2018) yang mengemukakan faktor psikologis dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu motivasi, persepsi, proses belajar, kepercayaan dan sikap Rendahnya kepuasan kerja akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pada karyawan. Robbins (2002), menyatakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada karyawan PDAM Tirtandi Cabang Pdang Bulan Medan, mereka mengaku bahwa tanggung jawab dari pekerjaannya kurang sesuai dengan gaji yang karyawan terima. Terkadang setelah karyawan selesai dengan pekerjaannya, atasan memberikan perintah untuk mengerjakan tugas yang bukan jobdesknya. Hasilnya, karyawan tidak bisa menolak dengan perintah tersebut karena takut dipecat, tetapi mengerjakan tugas tambahan tersebut dengan bermalas-malasan, tidak serius dan “yang penting selesai”. Hal tersebut juga membuat karyawan mengalami kelelahan fisik yang menyebabkan penurunan performa kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target dari jobdesknya sendiri, sehingga mereka dengan sengaja datang terlambat karena merasa lelah dan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Dari fenomena tersebut, karyawan menunjukkan rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan enggan nya karyawan serius dalam bekerja sehingga tidak memiliki prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja yang ada pada

karyawan, tidak bisa dianggap masalah yang sepele karena berpotensi untuk memberikan kerugian terhadap perusahaan. Sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja untuk karyawan mulai dari lingkungan kerja yang positif, *reward*, gaji yang sesuai dan hal lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Tujuan dari pemberian motivasi ini agar karyawan merasa nyaman bekerja sehingga tujuan dari suatu perusahaan itu dapat tercapai dan juga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Setiap perusahaan pasti memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dikelola agar dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan (Asya dkk, 2023).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, ada benarnya walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi George & Jones (dalam Kartika & Kaihatu, 2010).

Motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya. Saleem et al (dalam Juniari dkk, 2015) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak

yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka kerjakan. Karena, motivasi yang tinggi, memicu seseorang mengeluarkan seluruh potensi terbaiknya dalam bekerja karena kepuasan kerja yang telah didaptkannya sesuai dengan keinginannya. Chukwuma dan Obiefuna (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi unsur yang harus diperhitungkan perusahaan demi tercapainya motivasi kerja. Menurut Herzberg (2003) kepuasan kerja dapat berkorelasi dengan berbagai amcam variabel, salah satunya adalah motivasi kerja. Karyawan yang terpuaskan terhadap pekerjaan, fasilitas, maupun kompensasi yang diberikan membuatnya bersungguh-sungguh menunjukkan hasil kerja yang berkualitas (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Supriyono (2003) menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan menjadikan karyawan merasa bahagia dan sejahtera atas segala peraturan maupun kompensasi yang diberikan kepadanya, sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dengan memberikan performa terbaik, bertanggung jawab menyelesaikan tugas secara optimal, dan bersedia memberikan berbagai ide untuk keuntungan perusahaan.

Apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya. Motivasi kerja membuat karyawan bersedia menunjukkan performa terbaiknya, kinerja meningkat, dan bersedia melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasinya (Horwitz, et. al, 2003).

Berdasarkan fenomena yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji secara empiris tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Tirtadi Cabang Padang Bulan Medan dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Tirtadi Cabang Padang Bulan Medan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Tirtadi Cabang Padang Bulan Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

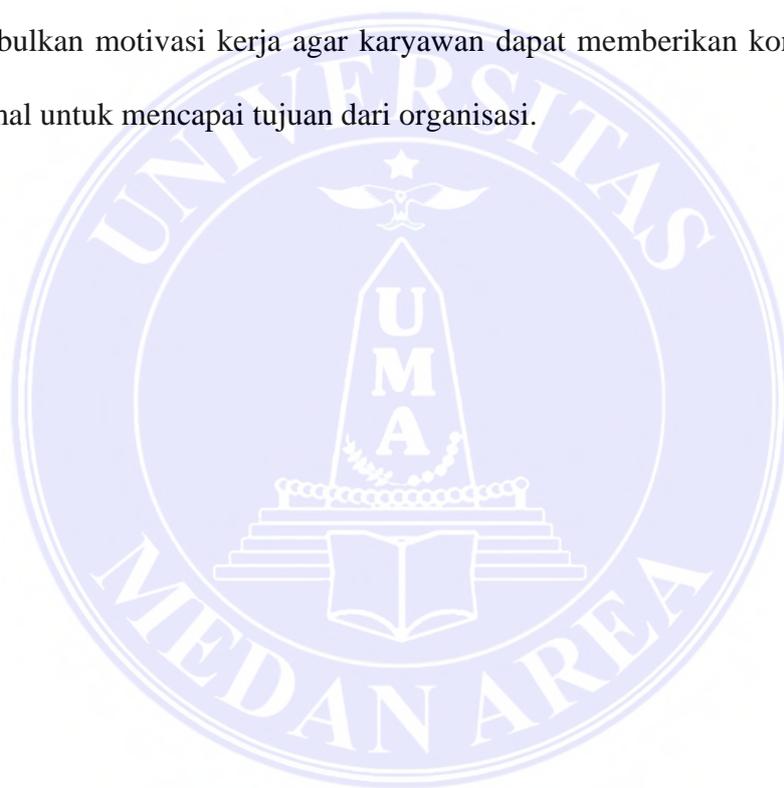
a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Melalui ilmu Psikologi perkembangan Industri & Organisasi hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kontribusi pada umumnya, menambah wawasan dan pengetahuan pada peneliti dan peneliti

selanjutnya terkhusus yang berkaitan dengan hubungan antar Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan

b. Manfaat Praktis

Secara teori rasional, kesimpulan dari pengujian ini merupakan pemberian referensi atau informasi yang dapat membantu PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sunyoto (2018), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Robbins (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

George & Jones (2012) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan karena moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini

dinikmati dari dalam pekerjaan, dari luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Siagian (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya. Sedangkan Rahmah (dalam Adrias, 2021) mengatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Disuatu kesempatan lain, menurut Masram & Mu'ah (2017) kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2003) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

- a. Faktor *hygiene* seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan.

- b. Faktor motivasi individu seperti prestasi, kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.

Menurut Johan (2002) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain gaji yang diterima, motivasi kerja dan kepercayaan diri.
- b. Faktor intrinsik meliputi faktor yang berasal dalam diri dan dibawa oleh karyawan saat mulai bekerja ditempat pekerjaan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kreitner, et. al (2001) yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) yaitu kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*) yaitu kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*), kepuasan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*) kepuasan yang merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

- e. Komponen genetik (*Genetic components*), kepuasan kerja yang merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019), aspek-aspek dari kepuasan kerja diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri, meliputi Beban kerja yang diterima, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
- b. Gaji, meliputi jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya dengan sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- c. Promosi, meliputi peningkatan status serta peluang mendapatkannya.
- d. Pengawasan, meliputi pemberian pengawasan saat bekerja.
- e. Rekan kerja, meliputi dukungan antar rekan kerja dan rasa tanggung jawab Bersama.

Menurut Abdus (2014) adapun aspek-aspek kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal yaitu:

- a. Isi pekerjaan, isi pekerjaan menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik oleh karyawan.

- b. Organisasi dan manajemen, organisasi dan manajemen meliputi perencanaan dan pengorganisasian dan pengendalian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Supervisi, pengawasan atas pembinaan yang direncanakan untuk membantu karyawan dalam bekerja.
- d. Kesempatan untuk maju, sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang.
- e. Kondisi pekerjaan, dengan adanya kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung para karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik
- f. Gaji dan keuntungan, Dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus atau insentif.

Berikut adalah aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2012) yaitu:

- a. Pekerjaan, adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab
- b. Imbalan adalah sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- c. Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- d. Supervisi adalah kemampuannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
- e. Rekan sekerja adalah seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Dari pemaparan ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, supervisi, kesempatan untuk maju, kondisi pekerjaan, gaji dan keuntungan.

2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

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

a. *Value Fulfillment*

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

b. *Satisfaction with the work itself*

Penelitian menunjukkan bahwa *critical psychological state* membuat pekerjaan memuaskan. Terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu:

- 1) *Meaning fulnes of work* yaitu keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan di mana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja.

- 2) *Responsibility for outcomes* yaitu tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan dimana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Pekerja merasa seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih memengaruhi.
- 3) *Knowledge of results* yaitu pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap pengetahuan pekerja baik, atau seberapa buruk, yang mereka lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan dimana mereka tidak pernah menemukan kesalahan mereka atau memerhatikan pada saat kapan mereka melakukan dengan baik.

Menurut Herzberg (dalam Hartini, 2015), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi instansi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi instansi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja dapat dilihat dari perilaku pekerja. Jika seseorang merasakan kepuasan kerja, mereka akan memiliki nilai positif terhadap organisasinya. Jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan melakukan hal yang merugikan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

2.1.5 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (2003) antara lain:

a. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Teori yang kemukakan oleh Porter ini mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Prinsip dari teori ini adalah bahwa seseorang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas satu situasi adalah dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lai. Ada tiga elemen dari teori keadilan (*equity Theory*) yaitu:

- 1) *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
- 2) *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai “hasil” dari pekerjaan.
- 3) *Comparison person* adalah membandingkan rasio *Input* dan *Out comes* yang dimiliki dengan rasio *Input* dan *Out comes* yang dimiliki oleh orang lain.

c. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. Pemilihan ini disebabkan karena teori Herzberg diturunkan atas pembagian hierarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Maslow membagi kebutuhan manusia berdasarkan hierarki dari kebutuhan yang paling rendah ke kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan manusia versi Maslow pertingkatan adalah: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pembagian dua buah atas dan bawah itu membuat teori Herzberg dikenal orang sebagai *two factor theory* atau *motivator hygiene theory*. Kebutuhan tingkat atas pada teori Herzberg yang diturunkan dari Maslow adalah penghargaan dan aktualisasi diri yang disebut sebagai *motivator*, sedangkan kebutuhan yang lain digolongkan menjadi kebutuhan bawah yang disebut sebagai *hygiene factor*.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa teori-teori dalam kepuasan kerja antara lain teori perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua – faktor (*two factor theory*).

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kotler (dalam Adhari 2021) motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi

kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Sedangkan menurut Bamban & Putra (2020) motivasi kerja merupakan suatu power yang mampu menstimulus dan semangat kerja kepada karyawan untuk dapat merubah perilaku yang dimiliki maupun orang lain guna peningkatan produktivitas dan selaras dengan keinginan perusahaan.

Menurut Noor (2013) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Purnomo, 2014).

Menurut Martoyo (2007) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Sedangkan menurut McCormick (dalam Mangkunegara, 2011) mengungkapkan, bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hezberg (2003), mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja diantaranya yaitu:

a. Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor *Hygiene* (Penyehat)

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg (2003) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu: Supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan dan praktik perusahaan, benefit dan sekuritas pekerjaan.

Prabu (dalam Putra, dkk, 2023) faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*).

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; gaji, kondisi kerja, *supervise*.

Menurut Wibowo, (diakses dari kajianpustaka.com tanggal 12 februari 2024), terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi kerja, yaitu:

- a. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate dan challenge*.
- b. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan memulai memberi contoh yang baik.
- c. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
- d. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- e. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach dan recognize*.
- f. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
- g. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

- h. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, di samping keperluan penghasilan.
- i. *Exhorting* adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice dan inspire*.
- j. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- k. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self-inspiration.

Berdasarkan beberapa paparan para ahli di atas dapat disimpulkan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*).

2.2.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan,

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

- b. Kebutuhan,

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

c. Rasa aman

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

Mc.Clelland (dalam Paskanindia, 2019), menyebutkan bahwa aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Untuk Berprestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar, sehingga memenuhi kebutuhan diperlukan.

b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

c. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut George dan Jones (dalam Audia, 2018), ada tiga aspek-aspek motivasi kerja:

- a. Arah Perilaku (*Direction of behavior*), adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*), yakni mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan kemauan untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.
- c. Tingkat Kegigihan (*Level of persistence*), yakni mengenai seberapa keras seseorang akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui kemauan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja walaupun lingkungan kurang mendukung.

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan
Yaitu sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan Diri

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

d. Daya tahan terhadap tekanan

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

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

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

Berdasarkan paparan teori dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari: Keinginan, Kebutuhan dan rasa aman.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja yaitu: (Riyanto, 2017):

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-Need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Need)*

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. *Kebutuhan Sosial (Social-Need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. *Kebutuhan Penghargaan (Esteem-Need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (dalam Putra, dkk, 2023) sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Berdasarkan paparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja terdiri dari kebutuhan psikologis (*physiological-need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social-need*), kebutuhan penghargaan (*esteem-need*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*).

2.3 Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di

luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut KBBI, karyawan */kar·ya·wan/ n* orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja. (Majoo.id, diakses pada 03 Februari 2024). Hasibuan (2014) karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Menurut Suharno (2008) karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan oprasional perusahaantempat dimana dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah sesorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

2.4 Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang tidak mendapatkan kenyamanan saat berkerja, kurang dihargai, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi dan fokus secara penuh dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda yang sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-

masing individu dalam mencapai hasil produktifitas guna mempengaruhi kepuasan kerja. (As'ad, 2008).

Motivasi merupakan salah satu faktor peting yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja, kinerja ataupun semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai daya penggerak agar pegawai mau dan mampu bekerja sama. George & Jones (2012) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menujukan pada pencapaian tujuan

Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kepercayaan diri bagi karyawan, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kerja. Memotivasi para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan sehingga perlu adanya motivasi kerja kepada karyawan yang mengalami penurunan kinerja pada saat melaksanakan tugasnya. Tujuan dari pemberian motivasi agar karyawan merasa nyaman bekerja sehingga tujuan dari suatu perusahaan itu dapat tercapai dan juga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Menurut Soetrisno (dalam Asya, 2023), adanya ketidakpuasan dalam bekerja mengakibatkan timbulnya perilaku agresif dan sikap menarik diri dari lingkungan kerja atau lingkungan sosialnya. Contohnya seperti berhenti dari perusahaan secara mendadak, sering tidak masuk kerja dan perilaku yang menunjukkan menarik diri atau menghindari dari kegiatan perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh dalam tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan untuk kedepannya sehingga perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kepuasan kerja

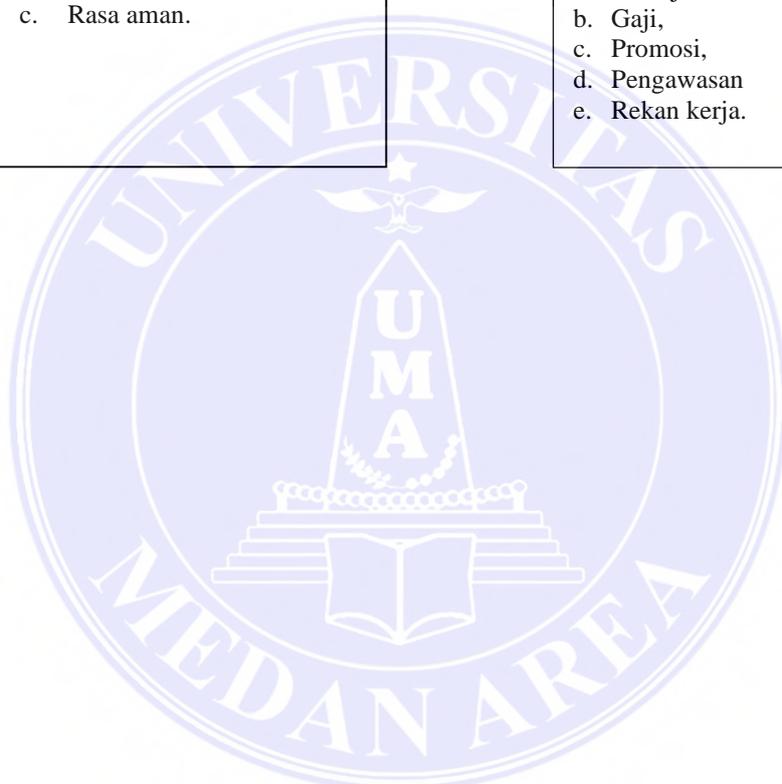
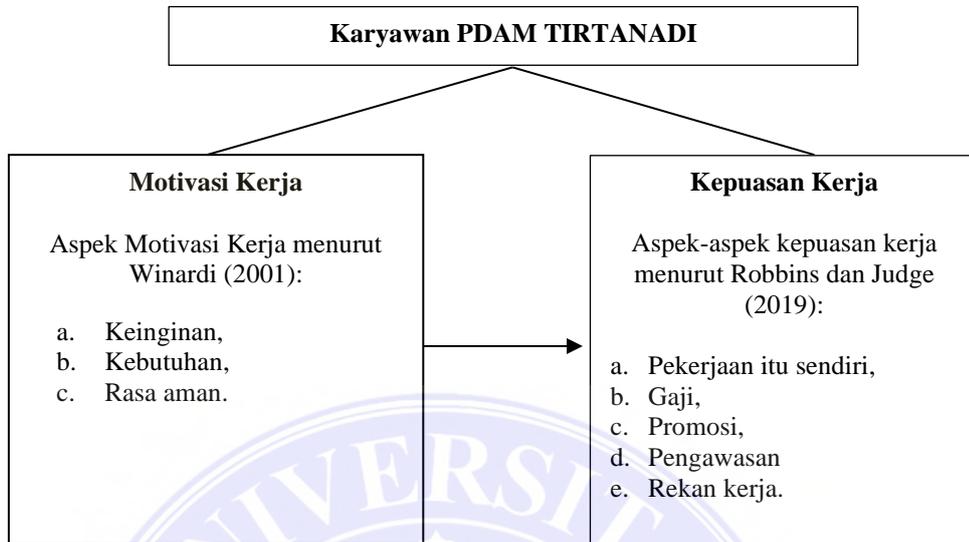
yang dirasakan oleh karyawan agar karyawan juga dapat memberikan kinerja dan produktivitas yang baik pada perusahaan.

Uraian di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja di DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah Dimana semakin tingginya motivasi karyawan, maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawanpun didalam organisasi akan meningkat. Hasil ini menunjukan juga adanya ikatan antar variabel motivasi dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asya (2023) Hasil analisis uji korelasi *product moment* antar kedua variabel memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja memiliki korelasi hubungan yang cukup kuat dengan variabel kepuasan kerja. Hasil uji korelasi yang menunjukkan tanda positif memiliki makna semakin meningkatnya motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Namun sebaliknya, semakin rendahnya motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada jam operasional PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan pada pukul 08.00-16.00. Penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Tirtandi Cabang Padang Bulan Medan. Pengambilan data dalam penelitian ini diambil dari jumlah subjek yang telah diambil sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan instruksi mengisi identitas diri dengan kuesioner secara langsung.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas yang peneliti cetak menggunakan perangkat laptop dan printer. Sugiyono (2010) mengartikan kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberi responden seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Hardware* dan *Software*. *Hardware* terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi *Intel Core I3*, sedangkan untuk *software* yang digunakan berupa sistem operasi *Microsoft Windows 11*.

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Karimudin (2021) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah tersistematis

terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi.

Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan model korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *try out* terpakai. Adapun variabel yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2003). Populasi didefinisikan sebagai kelompok dimana peneliti akan menggeneralisasikan hasil

penelitiannya (Gay dalam Siregar, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan yang berjumlah sebanyak 68 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah seberapa kecil atau cuplikan yang ditarik dari populasi (Ferguson dalam Siregar, 2010). Penulis menetapkan karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan bagian teknis lapangan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 68 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan menggunakan total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan administrasi dan persiapan alat ukur penelitian merupakan bagian dari proses persiapan penelitian. Dimana persiapan administrasi, khususnya untuk perizinan resmi dan informal, dilanjutkan dengan administrasi surat pengantar penelitian. Berikut adalah persiapan:

3.5.2 Persiapan Administrasi

Sebelum pelaksanaan penelitian, maka dibutuhkan persiapan administrasi penelitian, yaitu persiapan perizinan dari pihak peneliti yaitu surat izin dari pihak kampus Universitas Medan Area. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan

selesai, surat ijin untuk melakukan pengambilan data diberikan oleh pihak PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.

3.5.3 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tujuan dari persiapan alat ukur adalah menyiapkan bahan pengukuran yang akan digunakan pada riset, dimulai dengan penyusunan aspek motivasi kerja dan kepuasan kinerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan dari Winardi (2001) dan kepuasan Kerja disusun melalui aspek yang dikemukakan oleh Abdus (2014).

Skala motivasi kerja dan kepuasan kerja dibuat dengan menggunakan metode skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Dengan kriteria, untuk item *favorable* nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan untuk *unfavorable* nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju. (TS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS). Pada empat pilihan jawaban dalam penyusunan skala tersebut responde dapat memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia menyesuaikan dengan kondisi dan perasaan subbjek untuk pengisian skala ini. Berikut adalah distribusi aitem skala motivasi kerja dan kepuasan kerja sebelum uji coba:

Tabel 1 Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

Motivasi Kerja	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Keinginan	Melakukan pekerjaan agar tercapai apa yang diinginkannya	1, 2, 7, 13	10, 14, 15, 24
Kebutuhan	Mebutuhkan gaji	19, 23	3, 16
	Mebutuhkan kompensasi	4, 17	12, 22
Rasa aman	Takut tidak melakukan sesuatu	6, 11	5, 18
	Melakukan sesuatu agar aman	9, 21	8, 20
Total		12	12

Tabel 2 Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

Kepuasan Kerja	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Pekerjaan itu sendiri	Beban kerja yang diterima	1, 7	14, 15
	Kesempatan belajar	13	24
	Tanggung jawab	2, 23	10, 16
Gaji	Sistem penggajian	17, 19	3, 22
	Keadilan penggajian	4, 11	5, 12
Promosi	Peningkatan status	6	18
	Peluang	21	8
Pengawasan	Pengawasan dalam bekerja	9	20
Rekan kerja	Dukungan rekan kerja	25	28
	Tanggung jawab bersama	27	26
Total		14	14

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2002) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu :

- a. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
- b. Apa yang dikatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan

skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2000).

Dalam penelitian ini digunakan dua skala ukur yaitu skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.7.1 Validitas Alat Ukur

Machfoedz (dalam Karimuddin, 2021) mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan atau dalam bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah valid atau sah. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sah. Misalnya, liter digunakan untuk mengukur volume, timbangan berat badan untuk mengukur berat badan atau meteran digunakan untuk mengukur tinggi badan. Jika meteran digunakan untuk mengukur berat badan, maka alat ukur tersebut tidak valid.

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas kriteria. Menurut Karimuddin (2021) Validitas kriteria diperoleh dengan cara membandingkan alat ukur dengan alat ukur yang sudah valid dan reliabel dengan cara mengkorelasikannya. Jika korelasinya signifikan maka instrumen tersebut mempunyai validitas kriteria yang baik. Pengujian validitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 25*.

Adapun perbandingan validitas aitem diukur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$, maka aitem dinyatakan valid. Namun apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$ maka aitem dinyatakan tidak valid atau gugur

3.7.2 Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (dalam Siregar, 2010), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi.

Menurut Sürücü (dalam Karimuddin, 2021), reliabilitas mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Tentu saja tidak mungkin hasil yang sama akan diberikan setiap waktu karena perbedaan pada saat alat ukur diterapkan, serta perubahan populasi dan sampel. Namun, korelasi positif yang kuat antara hasil alat ukur merupakan indikasi Reliabilitas. Keandalan alat ukur merupakan pertimbangan penting agar hasil penelitian menjadi sehat. Oleh karena itu, peneliti harus memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2011). Reliabilitas akan diukur dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dalam menganalisa data. Pemilihan model statistik yang digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian yang berdasarkan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variabel penelitian. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode korelasional *Product Moment* karena akan meneliti hubungan antar dua variabel. Variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y).

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

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* dengan membandingkan distribusi frekuensi kumulatif dengan kriteria, yaitu nilai sig/probabilitas $> 0,05$ maka distribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear sederhana. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linear bila signifikansi (*Linearity*) lebih dari 0,05.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, motivasi kerja berkorelasi terhadap kepuasan kerja sebesar 38,6%, yang artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa motivasi kerja tergolong rendah dan motivasi kerja tergolong sangat rendah. Dengan hasil penelitian yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

5.2 Saran

a. Saran Praktis

Melihat motivasi kerja dan kepuasan kerja tergolong rendah dan sangat rendah, diharapkan kepada subjek penelitian untuk mengajak pihak perusahaan berdiskusi perihal keluhan karyawan agar motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara maksimal. Jika pihak *manager* menolak atau mengabaikan karyawan untuk berdiskusi, diharapkan melapor kepada pihak General Manager agar komunikasi dapat tercapai dengan baik. Ciptakan rutinitas positif dengan membangun hubungan sosial lingkungan kerja agar pekerjaan terasa menyenangkan. Selanjutnya, rayakan pencapaian diri walau sekecil apapun karena

penghargaan kepada diri sendiri mampu menambah motivasi kerja dan menciptakan kepuasan kerja. Lalu, tetapkan tujuan yang jelas dalam berkarir seperti untuk apa ia bekerja, agar karyawan termotivasi untuk menjaga motivasi kerjanya agar tercapainya tujuan hidup.

b. Saran Bagi Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk berdiskusi kepada karyawan perihal apa yang menjadi kendala sehingga hal tersebut membuat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Memberikan *reward* kepada karyawan yang berhasil atau berprestasi dalam pekerjaannya dalam bentuk pujian, bonus gaji, hari libur agar memacu motivasi karyawan menjadi tinggi. Lalu memberikan *punishment* juga kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar karyawan termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan sekecil apapun. Memperbanyak komunikasi kepada karyawan juga menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dalam bekerja. Melibatkan karyawan dalam membuat keputusan maupun kebijakan-kebijakan perusahaan agar karyawan tidak merasa dirugikan jika ada kebijakan baru yang berhubungan dengan karyawan.

c. Saran Bagi Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk mengembangkan penelitian yang lebih lanjut mengenai motivasi kerja dengan kepuasan kerja, diharapkan untuk memasukan variabel yang lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, *reward* dan lainnya, serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimudin, dkk. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Aceh.
- Abdus, S. 2014. Manajemen Insani Dalam Bisnis. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Adhari, I.Z. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. CV. Penerbit Qiara Media. Jawa Timur.
- Adrias. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Martindo Fine Foods di Kota Batam. Skripsi Universitas Putra Batam. Batam.
- Ahmadiansah, R. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. Injct, Interdisciplinary Journal of Communication, Vo1, No. 2. Salatiga: Magoister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- As'ad, M. 2008. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Audia, P. 2018. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Azwar, S. 2012. Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bamban J.R. dan Putra, B.I. 2020. Psikologi Industri. UMSIDA Press. Sidoarjo.
- Chang, C.C., Chiu, C, M., & Chen, C. A. 2010. The Effect of TQM Practices on Employee Satisfaction and Loyalty in Government. Total Quality Management and Business Excellence.
- Chukwuma and Obiefuna, O. 2014. Effect of motivation on employee productivity: a study of manufacturing, companies innnewi. Journal of managerial Studies and research. 2:62-74.
- Diansyah. 2021. The Effect of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Offier. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). Understanding & Managing Organizational Behavior (6th editio). Pearson Education Ltd. New Jersey.

- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Research Jilid 2. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N. Dan Qomariah, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.4:47-62.
- Hartini, H. 2015. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang Di PT. Abdi Reza Batu Bara. Skripsi Universitas Medan Area. Medan.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herzberg's. 2003. Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction. World Publishing Company. Cleveland.
- Horwitz, M. F., Heng, T.C., and Quazi, A.H. 2003. Finders, keepers? attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human resource management journal*. 13:23-44.
- Izzati, U.A. dan Mulyana, O.P. 2019. Psikologi Industri & Organisasi. Bintang Surabaya. Surabaya.
- Johan, R. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 1:6-31.
- Juniari, N.K.E., Riana, I.G. dan Subudi, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4: 823-840.
- Kartika, E.W. dan Kaihatu, T.S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 12: 100-112.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. McGrawHill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher. Surabaya.

- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. Cambridge University Press. New York.
- Meilinda, E., & Susanti, E. D. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Psikologis Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Sate Tepi Sawah (Jalan Petiken Driyorejo Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 9(2).
- Munandar, A.S. 2002. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Mutuami, Rembulan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana. Jakarta.
- Nugroho, A.D. dan Kunartinah. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. 19(2):153-169.
- Paskanindia, Yosepha Wirani. 2019. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan CV*. Cita Nasional. Skripsi. Salatiga Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Purnomo, A. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT*. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putra, Geza Mahesa, dkk. 2023. Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*. Volume 8, No. 1 April 2023 Hal. 91-102. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Rachmawati, I. 2000. *Hubungan Antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB)*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Riyanto, A.S. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bursa Efek Indonesia*. *International Review of Management and Marketing*. 7:342-348.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. PT Indeks. Jakarta.

- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2019. Perilaku Organisasi. Salemba. Jakarta.
- Romauly, F. & Mustika Tarigan. 2019. Hubungan Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Diversita*, 5 (2): 149-160. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Saydam, Gauzali, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Djanbatan. Jakarta.
- Winardi. 2001. Memotivasi Pemasaran Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, P.S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, Abdul Manan. (2010). Hubungan Antara Outcome-Expectancy Dengan Motivasi Kerja Anggota Polantas Polres Metro Tangerang. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sugiyono. 2011. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. 2008. Prinsip-Prinsip Dasar Kebijakan Publik. UNY Press. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran: Konsep Strategi, dan Kasus, Edisi Ketiga. CAPS (Center of Academic Publishing). Jakarta.
- Supriyono, RA. 2003. Sistem pengendalian manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- Sujarweni, V.W. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka baru.
- Sukma, R.S. dan Dewi, N.W.S.P. 2022. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 9(4).
- Soetrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Tim Pengelola Mata Kuliah Seminar. (Tanpa Tahun). Pedoman Penulisan Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. 2003. Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Bina Aksara. Jakarta.



Lampiran 1 Skala penelitian

IDENTITAS DIRI

Inisial :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan segala sesuatu tentang diri Anda. Baca dan pahami 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 nomor pun 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			

Variabel X

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik karena saya berkeinginan untuk naik jabatan				
2.	Saya rajin bekerja agar menjadi karyawan teladan dan menjadi contoh bagi karyawan yang lain				
3.	Saya tidak terlalu memerlukan gaji saya untuk membayar kewajiban-kewajiban saya				
4.	Saya lembur bekerja agar saya dapat libur dihari yang saya tentukan				
5.	Saya malas bekerja dengan rajin meskipun nanti dibilang pemalas oleh atasan				
6.	Saya berinisiatif membantu rekan kerja saya agar mendapat pujian memiliki loyalitas yang tinggi				
7.	Saya bekerja untuk membeli barang-barang yang saya inginkan				
8.	Saya malas bekerja walaupun gaji saya dipotong				
9.	Saya rajin bekerja agar saya tidak dipecat dalam pekerjaan				
10.	Saya enggan untuk rajin bekerja karena untuk menjadi karyawan teladan dan menjadi contoh bagi karyawan yang lain				
11.	Saya bekerja dengan rajin agar tidak dibilang pemalas oleh atasan				
12.	Saya enggan lembur bekerja walaupun tidak mendapat hari libur nantinya				
13.	Saya rajin bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan				
14.	Saya malas bekerja karena saya tidak mempunyai keinginan untuk membeli sesuatu				
15.	Saya enggan mengerjakan pekerjaan saya dengan baik karena saya tidak berkeinginan untuk naik jabatan				
16.	Saya tidak terlalu membutuhkan gaji saya dalam memenuhi kehidupan keluarga saya sehari-hari				
17.	Saya lembur bekerja agar mendapatkan uang tambahan untuk memenuhi kehidupan keluarga saya sehari-hari				
18.	Saya enggan berinisiatif membantu rekan kerja saya dan memilih untuk beristirahat				
19.	Saya memerlukan gaji saya untuk membayar kewajiban-kewajiban saya				
20.	Saya malas bekerja meskipun nanti saya akan dipecat				
21.	Saya rajin bekerja agar gaji saya tidak dipotong				
22.	Saya enggan lembur dalam bekerja meskipun dibayar				
23.	Saya rajin bekerja karena saya membutuhkan gaji untuk memenuhi kehidupan keluarga saya sehari-hari				
24.	Saya enggan rajin bekerja karena untuk mendapatkan pujian dari atasan				

Variabel Y

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tetap semangat jika diberikan beban tugas tambahan				
2.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan bersungguh-sungguh				
3.	Gaji yang saya dapatkan setiap bulan tidak diberikan tepat waktu				
4.	Saya merasa puas ketika performa kerja saya meningkat gaji yang saya dapatkan juga dinaikan				
5.	Saya sudah bekerja dengan baik tetapi tidak pernah mendapatkan bonus sama sekali				
6.	Perusahaan menaikkan jabatan saya karyawan jika bekerja dengan baik				
7.	Saya selalu merasa senang mengerjakan seluruh tugas saya meskipun banyak karena itu termasuk fashion saya				
8.	Perusahaan tidak memberikan peluang kepada karyawan untuk naik jabatan				
9.	Saya senang kepada para atasan karena memberi dukungan dan tidak membatasi karyawan dalam bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja				
10.	Saya selalu malas untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan bersungguh-sungguh				
11.	Saya senang jika bekerja dengan baik akan mendapatkan bonus				
12.	Gaji dan tunjangan yang saya dapatkan sangat masih kecil walau performa kerja saya bagus				
13.	Saya senang bekerja disini karena pihak perusahaan mau memberikan training kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan				
14.	Saya kesal mengerjakan seluruh tugas saya yang banyak karena itu bukan fashion saya				
15.	Saya kesal jika beban kerja saya sangat berlebihan				
16.	Saya enggan mengoreksi setiap pekerjaan saya yang salah				
17.	Saya senang gaji sewaktu saya lembur diberikan setiap bulannya				
18.	Perusahaan enggan menaikkan jabatan karyawan meskipun sudah bekerja dengan baik				
19.	Gaji yang saya dapatkan setiap bulannya diberikan dengan tepat waktu				
20.	Saya kecewa karena para atasan karena tidak memberi dukungan dan selalu membatasi karyawan dalam bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja				
21.	Saya senang perusahaan memberikan peluang yang sama pada seluruh karyawan untuk naik jabatan				

22.	Gaji lembur yang saya dapatkan setiap bulan tidak diberikan tepat waktu				
23.	Kesalahan saya dalam bekerja membuat saya termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi				
24.	Saya menyesal bekerja diperusahaan ini karena pihak perusahaan enggan memberikan training kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan				
25.	Rekan kerja saya memberikan saya semangat dan senyuman ketika saya sedang bekerja				
26.	Rekan kerja saya enggan membantu saya meskipun saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
27.	Rekan kerja saya membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
28.	Rekan kerja saya tidak peduli dan enggan senyum ketika saya sedang bekerja				



Lampiran 2 Data Mentah Skala Penelitian

Skala Kepuasan Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jumlah
1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	63
2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	62
3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	37
4	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	48
5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	44
6	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	36
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	49
8	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	35
9	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	41
10	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	54
11	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	45
12	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	57
13	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	40
14	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	43
15	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
16	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	46
17	1	1	1	4	2	1	1	2	4	4	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	51
18	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	41
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
20	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	51
21	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	51
22	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	56
23	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	51
24	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
25	1	1	1	2	4	1	1	4	2	2	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	57
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	28
27	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	47
28	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	37
29	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	47
30	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	43
31	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	46
32	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	4	1	1	2	2	2	44
33	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	52
34	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	44

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jumlah
35	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	44
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	28
37	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	39
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
39	1	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	1	4	3	3	2	2	4	4	4	57
40	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	34
41	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1	45
42	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	53
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	30
44	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	50
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	31
46	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	41
47	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	43
48	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	41
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
50	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	46
51	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	41
52	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	4	4	1	1	4	4	1	1	48
53	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	48
54	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	51
55	2	2	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	59
56	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	43
57	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	44
58	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	55
59	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	43
60	1	1	4	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
61	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	37
62	1	1	4	4	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	46
63	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	47
64	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	45
65	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	39
66	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	53
67	1	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	51
68	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	56

Skala Motivasi Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah
1	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	51
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	44
3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	50
4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	41
5	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	51
6	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	45
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	38
8	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	36
9	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	39
10	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	53
11	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	48
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
13	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	47
14	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	34
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49
16	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	53
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	40
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	40
20	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
21	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	45
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
23	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	52
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	49
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	50
26	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	35
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
28	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	43
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	45
31	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	48
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
33	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	46
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	34

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah	
35	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	35
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
38	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	34
39	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	56
40	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	36
41	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	46
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
43	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	34
44	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	49
45	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
46	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	45
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	48
48	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	51
49	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	39
50	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
51	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	48
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
53	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	47
54	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	44
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	49
56	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	43
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
58	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52
59	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	40
60	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
61	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	34
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
63	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	42
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	39
65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	35
66	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	50
67	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	39
68	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	42

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,34	,589	68
aitem_2	2,29	,624	68
aitem_3	2,28	,595	68
aitem_4	2,26	,614	68
aitem_5	2,34	,614	68
aitem_6	2,32	,584	68
aitem_7	2,44	,741	68
aitem_8	2,26	,638	68
aitem_9	2,35	,593	68
aitem_10	2,26	,589	68
aitem_11	2,07	,698	68
aitem_12	2,43	,581	68
aitem_13	2,25	,583	68
aitem_14	2,32	,609	68
aitem_15	2,24	,626	68
aitem_16	2,35	,540	68
aitem_17	2,35	,641	68
aitem_18	2,24	,649	68
aitem_19	2,31	,605	68
aitem_20	2,37	,644	68
aitem_21	2,32	,657	68
aitem_22	2,37	,596	68
aitem_23	1,93	,527	68
aitem_24	1,87	,544	68

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	52,24	51,317	,469	,869
aitem_2	52,28	52,443	,308	,873
aitem_3	52,29	51,972	,384	,871
aitem_4	52,31	51,829	,387	,871
aitem_5	52,24	49,466	,670	,863
aitem_6	52,25	51,802	,413	,870
aitem_7	52,13	51,400	,346	,873
aitem_8	52,31	50,635	,505	,867
aitem_9	52,22	49,309	,716	,861
aitem_10	52,31	50,903	,520	,867
aitem_11	52,50	50,940	,421	,870
aitem_12	52,15	52,127	,376	,871
aitem_13	52,32	51,953	,396	,871
aitem_14	52,25	50,369	,564	,866
aitem_15	52,34	49,839	,610	,864
aitem_16	52,22	50,742	,597	,865
aitem_17	52,22	51,100	,449	,869
aitem_18	52,34	52,048	,336	,873
aitem_19	52,26	51,242	,463	,869
aitem_20	52,21	49,987	,573	,865
aitem_21	52,25	50,011	,558	,866
aitem_22	52,21	50,076	,615	,864
aitem_23	52,65	55,605	-,033	,881
aitem_24	52,71	55,584	-,032	,881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44,57	55,621	7,458	24

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,24	,427	68
aitem_2	1,57	,654	68
aitem_3	1,88	1,000	68
aitem_4	1,94	,770	68
aitem_5	2,12	,802	68
aitem_6	2,04	,742	68
aitem_7	1,26	,477	68
aitem_8	1,60	,694	68
aitem_9	2,21	,682	68
aitem_10	1,88	,702	68
aitem_11	1,84	,660	68
aitem_12	2,07	,698	68
aitem_13	2,18	,711	68
aitem_14	1,57	,581	68
aitem_15	2,03	,622	68
aitem_16	1,90	,650	68
aitem_17	1,78	,643	68
aitem_18	1,47	,559	68
aitem_19	2,38	,692	68
aitem_20	2,16	,745	68
aitem_21	2,06	,667	68
aitem_22	1,97	,622	68
aitem_23	1,85	,526	68
aitem_24	1,85	,675	68
aitem_25	1,87	,644	68
aitem_26	2,25	,655	68
aitem_27	1,91	,685	68
aitem_28	1,91	,685	68

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	51,57	95,383	,336	,902
aitem_2	51,24	90,750	,577	,897
aitem_3	50,93	90,039	,386	,903
aitem_4	50,87	89,430	,573	,897
aitem_5	50,69	90,635	,464	,900
aitem_6	50,76	94,272	,246	,904
aitem_7	51,54	94,759	,364	,901
aitem_8	51,21	90,673	,545	,898
aitem_9	50,60	88,870	,703	,895
aitem_10	50,93	89,502	,630	,896
aitem_11	50,97	90,656	,578	,897
aitem_12	50,74	92,436	,406	,901
aitem_13	50,63	92,803	,369	,901
aitem_14	51,24	91,317	,604	,897
aitem_15	50,78	91,488	,545	,898
aitem_16	50,91	92,141	,465	,900
aitem_17	51,03	92,865	,411	,901
aitem_18	51,34	93,779	,395	,901
aitem_19	50,43	94,189	,275	,903
aitem_20	50,65	90,471	,518	,899
aitem_21	50,75	93,832	,317	,902
aitem_22	50,84	91,003	,588	,897
aitem_23	50,96	95,028	,299	,902
aitem_24	50,96	91,416	,503	,899
aitem_25	50,94	91,758	,502	,899
aitem_26	50,56	89,265	,701	,895
aitem_27	50,90	90,452	,571	,898
aitem_28	50,90	91,049	,524	,898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,81	98,366	9,918	28

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

NPar Tests

Notes		
Output Created		07-OCT-2024 16:32:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	68	43,31	6,323	34	56
Kepuasan Kerja	68	45,87	8,140	26	63

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,31	45,87
	Std. Deviation	6,323	8,140
Most Extreme Differences	Absolute	,141	,083
	Positive	,141	,044
	Negative	-,094	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,161	,684
Asymp. Sig. (2-tailed)		,135	,738

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja
N		53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.11	88.34
	Std. Deviation	7.374	8.259
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.130
	Positive	.121	.130
	Negative	-.125	-.120
Test Statistic		.125	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c	.083 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Notes		
Output Created		07-OCT-2024 16:32:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	68	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Report

Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
34	35,71	7	6,873
35	35,60	5	7,701
36	34,50	2	,707
38	49,00	1	.
39	47,00	4	4,899
40	48,18	11	5,382
41	48,00	1	.
42	51,50	2	6,364
43	45,00	2	2,828
44	53,00	3	8,185
45	42,75	4	6,238
46	48,50	2	4,950
47	44,00	2	5,657
48	43,75	4	2,217
49	55,00	4	3,742
50	49,00	3	10,583
51	49,33	3	11,930
52	52,33	3	2,309
53	50,00	2	5,657
54	47,50	2	4,950
56	57,00	1	.
Total	45,87	68	8,140

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	,535	,286	,761	,579

Lampiran 5 Uji Korelasi

Correlations

Notes		
Output Created		07-OCT-2024 16:34:07
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none> 68
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	43,31	6,323	68
Kepuasan Kerja	45,87	8,140	68

Correlations

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,535**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

Lampiran 6 Surat Penelitian

