

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN
TAPANULI UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Dalam Meraih Gelar Sarjana (S1) Psikologi

OLEH :

**FLORENSYA ROMAULY
13.860.0092**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

30 November 2017

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MENGESAHKAN

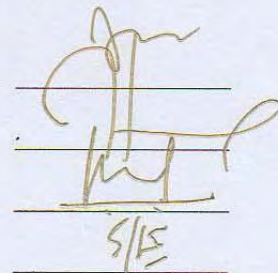
DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Irna Minauli, M.Si
2. Azhar Azis, S.Psi, M.A
2. Dra. Mustika Tarigan. M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA

TANDA TANGAN



S/S

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN TAPANULI
UTARA

NAMA MAHASISWA : FLORENSYA ROMAULY

NPM : 13.860.0092

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN
ORGANISASI

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi)

PEMBIMBING II

(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

MENGETAHUI


KETUA JURUSAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Fanda Hanum, S.Psi, M.Psi)


DEKAN
(Prof. F. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

30 November 2017

LEMBARAN 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 dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, Desember 2017

Florensya Romauly
13.860.0092



ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPANULI UTARA

Oleh:

FLORENSYA ROMAULY
13.860.0092

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja. Subjek penelitian ini melibatkan 86 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dan metode dokumentasi. Metode skala yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja. Dokumen berupa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang diperoleh dari bagian kepegawaian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis Regression, dengan nilai $F = 8.406$ dengan nilai $Sig = 0.000$, Hal ini berarti nilai $p < 0.05$ yang artinya signifikan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar $R = 0.410$ (41%). Serta secara umum, kepuasan kerja dan motivasi kerja tergolong baik terhadap kinerja, dengan diketahui dari (mean hipotetik kepuasan kerja $67,5 < \text{mean empirik kepuasan kerja } 77$). Begitu juga dengan (mean hipotetik motivasi kerja $145 < \text{mean empirik motivasi kerja } 170$).

Kata Kunci : Kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja, Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan.

ABSTRACT

RELATIONSHIP WORK SATISFACTION AND EMPLOYMENT MOTIVATION WITH PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT EMPLOYEES IN DEPARTMENT OF HEALTH OF TAPANULI DISTRICT NORTH

By:

FLORENSYA ROMAULY

13.860.0092

This study aims to see the relationship between job satisfaction and work motivation with performance. The subjects of this study involved 86 Civil Servants of Health Office of North Tapanuli Regency and sampling was done by Total Sampling technique. Data collection method used in this research is method of scale and method of documentation. Scale method used is job satisfaction scale and work motivation scale. Documents in the form of performance value of Civil Servants obtained from the employment department. The method of data analysis used in this study is multiple regression, based on data analysis, it is found that the hypothesis proposed in this study is stated accepted, that there is no relationship of job satisfaction and work motivation with the performance of Civil Servant of North Tapanuli District Health Office. This is proven through calculation of Regression analysis, with value $F = 8.406$ with value of $\text{Sig} = 0.000$, It means value of $p < 0.05$ meaning significant. Job satisfaction and work motivation contributed to the performance of $R = 0.410$ (41%). And in general, job satisfaction and work motivation are good for performance, with known from (mean hypothetical job satisfaction 67,5 < empirical mean job satisfaction 77). The same is true (hypothetical mean work motivation 145 < empirical mean work motivation 170).

Keywords: Job satisfaction, work motivation, performance, Civil Servant of Health Office.

Motto

” Kamu adalah garam dunia.

Jika garam itu menjadi tawar, dengan apakah ia diasinkan ?

Tidak ada lagi gunanya selain dibuang,

Dan diinjak orang ”

(MATIUS 5:13)

” Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti anak

Tuhan dan bukan untuk manusia ”

(Kolose 3: 23)

” *Whatever you do, work at it with all your heart, as working for the Lord, not
for human masters ”*

(Colossians 3:23)

Persembahan

Kupersembahkan dan kuhadiahkan karya sederhana ini
kepada kedua orang tuaku tercinta,
Ayahku Jhonny Efendy, SH, MAP dan Ibuku Longseria Gea.
Terima kasih yang tak terhingga, untuk semua doa, cinta dan kasih sayang yang
sampai sekarang selalu memberi warna dalam hidupku.

Dan kupersembahkan pula kepada Opung Ku yang tinggal satu-satunya, abang
dan adik-adikku tercinta
Op. Dungo Simanjuntak, abang Thomas Pandapotan Sihombing, abang Roy
Hendra Sihombing, abang Roy Hendri Sihombing, adek Josua Pardamean
Sihombing.
yang selalu mengingatkanku untuk tidak mudah menyerah dalam menjalani
didunia perantauan ini.

Terima kasih untuk semuanya

I LOVE YOU

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara ”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Disamping itu, masih banyak kekurangan serta kejanggalan disana-sini. Untuk itu, pada kesempatan ini kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya Skripsi ini.

Dalam hal ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Sebab penulis sadar tanpa bantuan tersebut, penulisan ini tidak akan terselesaikan dengan baik untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. BPH - Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim yang telah mendirikan Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr.H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Bapak Zudhi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Khairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si, sebagai ketua sidang saya yang mau meluangkan waktu untuk mengadakan sidang meja hijau peneliti
7. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA, sebagai sekretaris disidang saya yang mau meluangkan wktu untuk mengadakan sidang meja hijau peneliti
8. Ibu Dra. Mustika tarigan, M.Psi sebagai Pembimbing I, terima kasih atas waktu dan bimbingan Ibu serta perhatian yang tidak terhingga telah bersedia begitu banyak memberi arahan dan bimbingannya.
9. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA sebagai Pembimbing II, terima kasih atas perhatian dan semangat serta arahan yang tidak terhingga yang telah diberikan
10. Dosen Fakultas Psikologi yang selama ini memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang sangat berharga.
11. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, terima kasih telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
12. Para Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, yang telah bersedia untuk menjadi subjek penelitian
13. Ayahku tercinta Jhonny Efendy, SH, MAP dan Mamaku tercinta Longseria Gea yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, kasih sayang

dan doa yang tak terhenti-hentinya kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga selesai.

14. Kesayanganku Saloma Sitanggung yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan terima kasih untuk semangat serta membuat hari-hari yang sulit terasa ringan dan dukungan selama ini.
15. Tulang, nantulang, beserta keluarga lainnya yang ada di Jambi yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini
16. Uda dan orang bou yang ada dikampung juga yang selalu memberi semangat dalam menjalani setiap permasalahan yang ada dengan hidup bersyukur sampai peneliti menyelesaikan skripsi ini
17. Sahabat terutama kepada teman-teman seperjuanganku stambuk 13 Anak REG.B Pagi khususnya, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas segala kebaikan yang telah penulis terima.

Medan, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

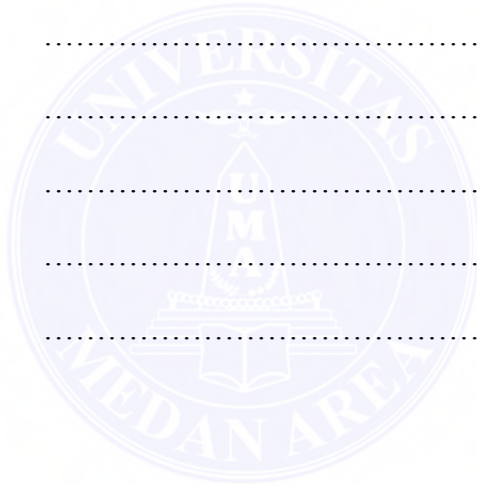
	Halaman
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Pegawai Negeri Sipil.....	10
B. Kinerja	11
C. Kepuasan Kerja.....	21
D. Motivasi Kerja	29
E. Hubungan Antar Variabel.....	42
F. Kerangka Konseptual.....	51
G. Hipotesis	51
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	53
A. Tipe Penelitian	53
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	53
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
D. Subjek Penelitian	55
E. Metode Pengumpulan Data.....	56
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	61
G. Metode Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	66
B. Pelaksanaan Penelitian.....	73
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	76
D. Pembahasan.....	84

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	98



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	59
Tabel 4.1	70
Tabel 4.2	72
Tabel 4.3	74
Tabel 4.4	75
Tabel 4.5	77
Tabel 4.6	78
Tabel 4.7	80
Tabel 4.8	82



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1	83
Gambar 4.2	83



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A (Skala Penelitian kepuasan kerja dan motivasi kerja)...	101
Lampiran B (Data Kepuasan Kerja Sebelum dan Sesudah Uji Coba)	112
Lampiran C (Data Motivasi Kerja Sebelum dan Sesudah Uji Coba)	124
Lampiran D (Hasil Uji Validitas Skala penelitian)	143
Lampiran E (Hasil Uji Normalitas Skala Penelitian)	152
Lampiran F (Hasil Uji Linearitas Skala Penelitian).....	154
Lampiran G (Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis Skala Penelitian)	161
Lampiran H (Struktur Organisasi)	167
Lampiran I (Dokumen Kinerja Pegawai/SKP)	169
Lampiran J (Surat Keterangan Bukti dan Selesai Penelitian).....	179

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara adalah salah satu Instansi pemerintahan. Dalam sebuah Instansi pemerintahan, ada Kepala Dinas, Kepala Bagian, yang salah satu tugas dan fungsinya adalah merumuskan program kerja.

Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi atas setiap sasaran-sasaran strategis pada setiap program kerja berdasarkan indikator-indikator keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran strategis Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, dapat dilihat berdasarkan program - program kerja sebagai berikut : Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan, Program Pelayanan Kesehatan Masyarakat (YANKESMAS), Program Peningkatan Kesehatan Masyarakat (PKM), Program Pembinaan Kesehatan Masyarakat (BINKESMAS), Program Sarana Kesehatan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Adapun yang melaksanakan semua program – program kerja dari instansi diatas adalah pegawai atau bawahan yang disebut pegawai negeri sipil. Sebutan Pegawai Negeri Sipil saat ini telah diganti menjadi Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara adalah sebagai penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Menurut (Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-

undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian), disebut bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, mengingat kompleksitas pekerjaan mereka sebagai ujung tombak dan supaya lancar semuanya itu, dibutuhkan kinerja yang maksimal dari Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (Ivancevich, 2012), menurut Colquitt (2011), bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Adanya kinerja yang tinggi pada pegawai akan membuat Pegawai terhindar dari perilaku - perilaku keorganisasian yang negatif misalnya : membolos, mangkir kerja, pindah kerja ke perkantoran lain, mengeluh, tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tidak percaya diri, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Rendahnya kinerja pada pegawai bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya keinginan yang diharapkan. Sehingga akan memunculkan dampak-dampak yang kurang sesuai oleh harapan organisasi tersebut. Adapun permasalahannya seperti merasa tidak mampu, merasa posisi atau kedudukannya akan digantikan dengan tidak sesuainya bidang yang

dimiliki, merasa tidak puas akan gaji yang di dapatkan, merasa kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan skill atau kemampuan dan lain sebagainya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja menurut Robbin (dalam Kasmir, 2016). Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja menurut Keith Davish (dalam Mangkunegara, 2013). Menurut Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2013), kepuasan kerja merupakan cara Pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut Aydogdu (dalam Alamsyah, 2015), Ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi, meningkatnya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan fisik dan mental menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, maka dalam bekerjanya dia tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya karena dia merasa tidak mampu dalam berprestasi dan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, tentu akan membuat kinerjanya menurun.

Menurut Luthans (dalam Alamsyah, 2015), ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi adalah memiliki pencapaian prestasi kerja, kesehatan fisik yang lebih baik, lebih produktif, memelajari

tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stress. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka dalam bekerja yang biasanya dia menyelesaikan dua pekerjaan menjadi empat atau lebih pekerjaan yang terselesaikan dalam sehari karena dia memiliki kemampuan dalam berprestasi dengan sungguh-sungguh. Sehingga hal tersebut, tentu akan membuat kinerjanya tinggi.

Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Robert L. M, 2006), sedangkan menurut (Rivai, 2004), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, dalam bekerja dia bisa menyelesaikan pekerjaannya lebih dari hasil pekerjaannya sebelumnya karena dia mampu dan sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga, hal tersebut akan membuat kinerjanya tinggi.

Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), adalah kemampuan dalam beprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, dalam bekerja dia tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang baik karena, dia tidak sungguh-sungguh dan merasa tidak mampu dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, menimbulkan kinerjanya yang rendah.

Kepuasan kerja tinggi juga mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik dilihat dari salah satu ciri-ciri kepuasan kerja dan motivasi kerja yang menunjukkan pencapaian prestasi kerja, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, serta ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka dalam bekerja dia mampu menyelesaikan pekerjaan dan lebih mencapai prestasi kerja yang baik karena dia sungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga hal tersebut akan membuat motivasi kerjanya tinggi.

Fenomena kinerja yang belum maksimal di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dapat terlihat berdasarkan wawancara dan data dokumen berupa SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Wawancara yang

dilakukan pada salah satu pimpinan yang ada di Instansi dapat diungkapkan dari salah satu pimpinan yang mengatakan :

“Kinerja pegawai disini dikatakan belum memuaskan artinya, pekerjaan itu ada yang tidak tuntas dan pekerjaannya itu terselesaikan setengah - setengah oleh Pegawainya sendiri. Itu dikarenakan, Pegawainya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan itu dan suka membuang-buang waktu, Pegawainya tidak taat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang belum maksimal. Dimana, seharusnya Pegawai itu mengharapkan nilai yang sempurna dengan predikat sangat baik, baru dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang maksimal apalagi di era zaman sekarang, kinerja itu harus menunjukkan predikat kinerja yang sangat baik”
(Pada tanggal 21 April 2017).

Meninjau ungkapan hasil wawancara diatas dari salah satu pimpinan di instansi Dinas Kesehatan, bahwa menurunnya kinerja pada Pegawai Negeri Sipil adanya ketidaktaatan Pegawai dalam bekerja, kurang mampu menguasai pekerjaan yang diberikan serta pegawai yang tidak bisa hadir dihari itu juga untuk menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya. Sebagaimana menurut Handoko (2000), kinerja itu merupakan ukuran terakhir keberhasilan seorang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini memperlihatkan kinerja itu tercapai apabila pekerjaan Pegawai terselesaikan dengan baik dan diimbangi dengan keberhasilan.

Dokumen yang didapat berupa SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dari salah satu Pegawai Dinas Kesehatan, masih menunjukkan penurunan kinerja pada 50 orang Pegawai dari 86 orang Pegawai dan masih menunjukkan adanya kinerja yang belum maksimal. Dimana, Pegawai itu mengharapkan nilai yang sempurna dengan predikat “sangat baik” baru dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang maksimal.

Memang secara kategorial dari data yang didapat, kinerja setiap pegawai menunjukkan “Baik”, tetapi dari segi angka pencapaian berubah menjadi menurun dan bukan dalam klasifikasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja seorang pegawai terhadap Instansinya. Untuk menguji kebenaran hal ini, perlu diadakannya penelitian secara empiris, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara “.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, yaitu : kurang mampu menguasai pekerjaan yang diberikan dengan bidangnya masing-masing serta adanya Pegawai Negeri Sipil yang suka membuang-buang waktunya dengan tidak bisa hadir dihari itu juga untuk menyelesaikan pekerjaan yang ingin segera diselesaikan dengan secepatnya. Sehingga, Pegawai akan memperlihatkan ketidak taatan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja tidak tuntas oleh karena itu, akan menimbulkan kinerja yang rendah pada Pegawai.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai: hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli utara

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara
3. Hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

F. Manfaat Penelitian

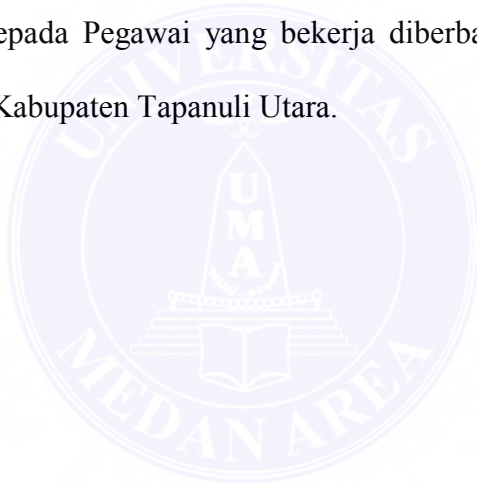
Adapun manfaat penelitian ini, ada dua manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam bidang ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dan Instansi lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan, dapat memberikan wawasan dan masukan kepada Pegawai yang bekerja diberbagai dan juga bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara)

1. Pengertian PNS (Pegawai Negeri Sipil atau ASN (Aparatur Sipil Negara)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan beberapa pengertian terkait Aparatur Sipil Negara yaitu :

(a). Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi pemerintahan.

(b). Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan Pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan - undangan

(c). PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang disebut sekarang sebagai Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi warga Negara Sipil Pemerintahan yang bekerja pada Instansi pemerintahan untuk menduduki jabatan pemerintahan

2. Fungsi Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 BAB IV Pasal 10, bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayan publik
- c. Perikat dan pemersatu bangsa

Fungsi lain dari Aparatur Sipil Negara yaitu perwujudan tugas pemerintahan dibidang tertentu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional.

Berdasarkan fungsi Pegawai Aparatur Sipil Negara diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perikat dan pemersatu bangsa.

3. Tugas Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)

Tugas pokok dari sebuah jabatan atau organisasi dari Aparatur Sipil Negara memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 BAB IV Pasal 11, bahwa Pegawai ASN bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas
- c. Mempercepat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia

Berdasarkan penjelasan tentang tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara diatas, dapat disimpulkan bahwa tugasnya Aparatur Sipil Negara adalah melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik serta mempercepat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia

4. Peran Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 BAB IV Pasal 12, bahwa peran Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme .

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa peran sebagai Pegawai Negeri Sipil atau yang sebutannya sekarang adalah Aparatur Sipil Negara adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Selain memperhatikan Pegawai Negeri Sipil sebagai tenaga kerja, Instansi juga berusaha meningkatkan hasil kerja para Pegawainya dan hasil kerja Pegawai inilah yang disebut sebagai kinerja Pegawai. Menurut (Colquitt, 2011), bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap

pemenuhan tujuan organisasi. Demikian halnya (Ivancevich, 2012), mengatakan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut (Handoko, 2000), kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2013) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = f (AxMxO), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan

Berdasarkan berbagai pengertian mengenai kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan nilai dari seperangkat hasil kerja dan perilaku baik yang positif ataupun yang negative sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbin (Dalam Kasmir, 2016), menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil perilaku kerja adalah:

1). Kemampuan dan keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2). Kepribadian

Pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga, hasil pekerjaannya baik. Demikian pula sebaliknya bagi Pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

3) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang pegawai tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut

memengaruhi hasil kerja Pegawai. Jadi dengan demikian, kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perkantoran), maka Pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

5) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

6) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan Pegawai untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atas kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya, kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai.

7) Disiplin Kerja

Merupakan usaha Pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Kemudian menurut (Robert L. Mathis, 2014) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan Pegawai dan organisasi.

Menurut Robbin (2015), bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor : kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintahan (Nomor 46 Tahun 2011) tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, bahwa Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur : SKP dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur sasaran kerja Pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan pendapat diatas, penilaian prestasi Pegawai terdiri atas unsur : SKP dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. Dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya serta dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan

4. Aspek-aspek yang dinilai dalam ukuran prestasi kerja Pegawai (SKP)

Menurut Peraturan Pemerintahan (Nomor 46 Tahun 2011) tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil , beberapa aspek-aspek penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Kuantitas (Output)

Dalam menentukan Target Output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain – lain.

2. Kualitas (Target Kualitas)

Dalam menetapkan Target Kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

3. Waktu (Target Waktu)

Dalam penetapan target waktu (TW) harus memperhitungkan beberapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan

4. Biaya (Target Biaya)

Dalam menetapkan Target Biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain – lain.

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasandan juga rekan kerja. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016), Aspek-aspek penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna pekerjaan yang terselesaikan, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuanmata uang, jumlah unit,atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai dan kuantitas yang diharapkan adalah jumlah sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal

yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Yang artinya itu semua ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, untuk jenis pekerjaan tertentu semakin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, semakin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perkantoran sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya, pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas Pegawai agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar Pegawai

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang Pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara Pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Hubungan antara

perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar Pegawai ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang Pegawai.

Berdasarkan penjelasan mengenai indikator-indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek ataupun target yang digunakan sebagai ukuran prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak ahli mendefinisikan tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah (Colquitt, LePine, Wesson, 2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan (Luthan, 1995). Robbins (1996), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pendapat lainnya menurut (McShane dan Von Glinow, 2010), memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian

terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Sedangkan menurut (Robbins 2011), bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa aspek kepuasan kerja seseorang terhadap kepuasan suatu pekerjaan, dimana beberapa aspek tersebut menurut Robbins (dalam Ali, 2011) adalah :

- a) Menarik tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dalam hal ini, karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk dapat menunjukkan keterampilan dan kemampuan mereka, serta menawarkan beragam tugas. Dengan demikian mereka akan menunjukkan begitu baiknya mereka mengerjakan suatu pekerjaan.
- b) Ganjaran yang pantas. Meliputi jumlah kompensasi yang diterima dan kesempatan untuk promosi jabatan. Dalam melakukan pekerjaannya, para karyawan menginginkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Imbalan yang dimaksud disini adalah imbalan yang berupa kompensasi gaji atau upah yang seharusnya diterima.

Sedangkan promosi merupakan bentuk lain dari imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

- c) Dukungan rekan sekerja dan kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan bantuan perilaku. Dalam bekerja seorang pekerja tidak hanya sekedar mencari materi (nafkah), tetapi mereka juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi sosial dengan pekerja yang lain. Interaksi ini akan menimbulkan kepuasan kerja apabila antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain terdapat hubungan yang baik, misalnya rekan kerja yang ramah, memiliki toleransi dan kompak.
- d) Kondisi kerja yang mendukung. Kebanyakan karyawan yang bekerja secara optimal apabila lingkungan kerja mereka mendukung, dalam artian bahwa fasilitas di lingkungan tempat mereka bekerja memadai dan nyaman.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992), adalah :

- a. Pekerjaan itu sendiri, aspek ini mencakup minat, perhatian, kreativitas, pengakuan, dan rasa yang dimiliki pegawai terhadap Instansi
- b. Lingkungan pekerjaan, aspek ini mencakup struktur organisasi, sistem imbalan, rasa aman dalam bekerja, lokasi, situasi, dan kondisi kerja, serta status dalam bekerja.

- c. Kebutuhan individu, aspek ini mencakup waktu istirahat pegawai, hubungan sosial antar pegawai dalam Instansi, lama waktu bekerja, dan penentuan waktu kerja.

Gibson (1996) mengatakan aspek – aspek yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu : upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Sedangkan menurut Robbins (1996), menyebutkan bahwa aspek – aspek kerja yang memengaruhi kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah menarik tidaknya pekerjaan itu, ganjaran yang pantas, dukungan rekan sekerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan kebutuhan individu dalam bekerja.

3. Ciri-ciri karyawan yang memiliki Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja

Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terjadinya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup, menurut Aydogdu (dalam Alamsyah, 2015). Sedangkan Menurut Luthans (dalam Alamsyah, 2015), Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang jauh lebih baik dan menguntungkan bagi perkantoran dilihat dari tingkat kepuasan pegawai yang tinggi cenderung memiliki pencapaian prestasi kerja, kesehatan fisik

yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stress.

Berdasarkan uraian diatas bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pegawai menunjukkan dampak yang lebih menguntungkan dilihat dari mengerjakan pekerjaan baru dengan lebih cepat terselesaikan sedangkan pegawai yang memiliki ciri kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Ali, 2011) adalah :

a) Kerja yang secara mental mendukung

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

b) Gajaran yang pantas

Karyawan yang cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil sesuai harapan mereka.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas pekerjaan.

d) Rekan kerja yang mendukung

Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain.

e) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Karakteristik kepribadian seorang karyawan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaannya akan dapat membuat seorang karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya.

Ada 5 faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) menurut Luthans (dalam Yusmanita, 2013) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab

2. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan

4. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

Menurut Riva'i (dalam Ali, 2011), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain :

a) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap Pegawai sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri Pegawai yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan Pegawai lain, dan sistem penggajian.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah faktor intrinstik dan ekstrinsik serta yang salah satunya ada kondsi kerja dan rekan kerja yang mendukung.

5. Jenis-jenis Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2000), Kepuasan Kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja diluar pekerjaan

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja Pegawai yang di nikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan pegawai tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya.

Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antar balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan ini, akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan, dan kombinasi kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robert L. Mathis (2001), motivasi kerja sebagai hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Robbin (2003), mengatakan motivasi kerja adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Merihot (2003), mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan

mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Sedangkan menurut Luthan (1995), bahwa motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan karena, mereka ingin melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dalam pencapaian tujuan yang mereka inginkan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi kerja orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Handoko, 2000).

Stoner dan Winkel (dalam Ali, 2011), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

- a. Karakteristik Individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda diantara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
- b. Karakteristik Pekerjaan, yaitu pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas pegawai yang meliputi jumlah tanggungjawab juga macam tugas. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan atau justru menurunkan motivasi kerja Pegawai.
- c. Karakteristik Situasi Kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Munandar (dalam Ardiyati, 2013), mengemukakan ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dimana seorang pemimpin dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para Pegawai Negeri Sipil untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain :

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana

kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah lebih tua.

2. Jenis Kelamin

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

3. Status Perkawinan

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

4. Jumlah Tanggungan

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

5. Masa Kerja

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

Menurut Siagian (dalam Yusmanita, 2013) faktor ini datang dari dalam diri karyawan yang menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya lebih baik dan pekerjaannya berkualitas, adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian perusahaan. dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

2. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknis tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber kejenuhan dan kebosanan, kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja

4. Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh

para manajer, penghargaan yang diperlukan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Perkembangan karir

Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir maka semakin besar motivasi karyawan bersangkutan untuk bekerja dengan baik

Sementara itu faktor pendorong yang datang dari luar diri karyawan itu sendiri adalah berupa faktor :

1. Kebijakan
2. Administrasi perusahaan
3. Pengawasan
4. Hubungan interpersonal
5. Kondisi kerja
6. Kompensasi
7. Status
8. Rasa aman

Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada giliran kemampuan untuk mencapai terletak pada pekerjaan yang menyenangkan, semakin banyak individual yang merasakan kepuasan kemajuan, sebagai motivator adalah :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Minat dan pekerjaan

4. Tanggung jawab

5. Kemajuan

Faktor-faktor diatas merupakan kebutuhan utama oleh karena itu jika dapat terpenuhi akan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan optimal menurut Wibowo (dalam Yusmanita, 2013)

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah tanggungan, masa kerja.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

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

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

- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Menurut Herzberg (dalam Ali, 2011), mengatakan bahwa ada 2 aspek Motivasi kerja yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan, kedua aspek dorongan Motivasi kerja tersebut adalah :

- a. Aspek Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa
 1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya
 2. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 3. Perkembangan (*The Possibility of Growth*). Besar kecilnya yang dirasakan atas kerja keras yang baik yang dilakukan seorang tenaga kerja.
 4. Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 5. Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

6. Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
 - b. Aspek Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Aspek Ektrinsik ini mencakup :
 1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*). Derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi
 2. Penyeliaan (*Quality Supervisor*). Tingkat kewajaran penyelia yang diterima dan dirasakan oleh tenaga kerja.
 3. Gaji (*Wages*). Derajat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap kinerjanya
 4. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*). Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja yang lain.
 5. Kondisi kerja (*Working Condition*). Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 6. keamanan kerja (*Work Security*). Tingkat kesesuaian keamanan tempat kerjapada karyawan dalam bekerja dengan baik

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, yaitu administrasi, penyelia, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, keamanan kerja.

- b. Aspek intrinsik, yaitu pekerjaan itu sendiri, kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian

Kedua aspek motivasi kerja tersebut merupakan aspek-aspek pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja dan dipergunakan dalam pembuatan skala motivasi kerja dalam penelitian ini. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi Pegawai terhadap pekerjaan.

4. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

- a. Peran pemimpin/atasan. Adanya sikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.
- b. Peran diri sendiri. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat membantu tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang proaktif.
- c. Peran organisasi. Berbagai kebijakan dan peraturan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja.

Berdasarkan poin cara meningkatkan motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa peran dari pimpinan, peran diri sendiri dan peran organisasi membantu Pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya.

5. Metode Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2001), metode motivasi kerja memiliki 2 metode, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non-materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu Pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kusri yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja Pegawai, sehingga produktifitas Instansi meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam memotivasi Pegawai, kita harus mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh para Pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung didalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

6. Ciri-ciri Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja tinggi dan rendah

Beberapa karakteristik dari motivasi kerja yang tinggi dan rendah menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), sebagai berikut :

(a) Ciri-ciri motivasi kerja pegawai yang tinggi:

1. Bersaing dalam berprestasi
2. Ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha
3. Tingkat aspirasinya menengah
4. Berorientasi pada masa akan datang
5. Bersaing dalam berprestasi
6. Tidak suka membuang-buang waktu, serta mempunyai rasa tanggung jawab
7. Percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas.

(b) Ciri-ciri motivasi kerja pegawai yang rendah :

1. Kemampuan bersaing dalam berprestasi rendah
2. Cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah
3. Suka membuang-buang waktu, serta tidak bertanggung jawab
4. Tidak percaya diri dan tidak ulet dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi Pegawai yang mendapat penghargaan, tidak suka membuang-buang waktu serta mempunyai rasa tanggung jawab dan berani mengambil dan memikul resiko. Sebaliknya, Pegawai yang motivasi kerja

yang rendah seperti Kemampuan bersaing dalam berprestasi rendah, Cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri dan tidak ulet dalam bekerja.

E. Hubungan Antar Variabel

a) Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt, LePine, Wesson, 2011). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Ali, 2011) adalah kerja yang secara mental mendukung, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dan pekerjaan. Menurut Luthans (dalam Alamsyah, 2006), bahwa salah satu ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah memiliki pencapaian prestasi kerja, kesehatan fisik yang lebih baik, lebih produktif, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan, dan menurunkan tingkat stress. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, dalam bekerja yang biasanya dia menyelesaikan hanya 3 pekerjaan dalam sehari, menjadi 10 pekerjaan terselesaikan dalam sehari karena, dia memiliki kemampuan dalam berprestasi yang sungguh-

sungguh dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, tentu akan meningkatkan kinerja menjadi maksimal.

Bentuk hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut : kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja menurut Robbin (dalam Kasmir, 2016). Kepuasan kerja adalah cara Pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya Menurut Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2013). Dengan kata lain, Pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan dengan perasaan yang positif dan menyenangkan dalam pencapaian prestasi kerja yang maksimal dengan baik. Dengan demikian, jelas bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negative seperti : membolos, mangkir kerja, pindah kerja ketempat lain, mengeluh dan tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, meninggalkan jam kerja, karena kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Artinya, semakin tinggi Motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai. Sebaliknya,

semakin rendah kepuasan kerja pada, maka semakin buruk pula kinerja yang dimiliki Pegawai.

b) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja adalah motivasi kerja rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Karena kedudukan dan hubungan itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual dimulai dari peningkatan motivasi kerja (Ulfah, 2008). Motivasi kerja sebagai faktor pendorong faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras menurut Merihot (2003).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Stoner dan Winkel (dalam Ali, 2011) adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), mengatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, tingkat aspirasinya menengah, berorientasi pada masa akan datang, dan tidak suka membuang-buang waktu serta, mempunyai rasa tanggung jawab, serta percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, dalam bekerja dia tidak mau membuang-buang waktu, sehingga dalam bekerja dia bisa

menyelesaikan pekerjaannya yang lebih maksimal lagi dengan bersaing dalam berprestasi karena dia sungguh-sungguh dalam menyelesaikan.

Bentuk hubungan motivasi kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut kinerja merupakan fungsi dari komponen sumber daya manusia yang meliputi seleksi, motivasi, latihan dan pengembangan Menurut Aziz (dalam Sihar, 2015). Sedangkan menurut Robbin (dalam Sihar, 2015), Bahwa kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi kerja menurut Robbin (dalam Kasmir, 2016). Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pendapat Merihot (2003), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya dalam usaha mencapai tujuan. Unsur intensitas menyangkut seberapa keras seseorang berusaha berusaha, unsur ini merupakan yang paling difokuskan bila membicarakan tentang motivasi kerja.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Artinya semakin tinggi Motivasi kerja pada diri Pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasumaswari (2007), bahwa motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja berhubungan dengan perasaan pemenuhan diri, pencapaian dan pengakuan. Dengan adanya Motivasi

kerja positif pada diri pegawai, membuat pegawai sadar akan memperbaiki kinerja berdasarkan kemauannya sendiri tanpa adanya paksaan dari orang lain dan lebih semangat dalam menjalankan dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Sebaliknya semakin rendah Motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki pegawai. Individu yang termotivasi dalam memiliki kinerja yang baik tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka Menurut Kasumaswari (2007).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pada, maka semakin buruk pula kinerja yang dimiliki pegawai. Singkatnya, motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja.

c) Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut Colquitt, 2011), bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku kerja pegawai yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja dan Motivasi kerja menurut Robbin (dalam Kasmir, 2016). Bentuk hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut : Kinerja merupakan

nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuannya. Kepuasan kerja adalah cara Pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya Menurut Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2013). Dengan kata lain, pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan dengan perasaan yang positif dan menyenangkan dalam pencapaian prestasi kerja yang maksimal dengan baik. Dengan demikian, jelas bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, akan membuat pegawai terhindar dari perilaku - perilaku kerorganisasian yang negative seperti : membolos, mangkir kerja, pindah kerja ketempat lain, mengeluh dan tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, meninggalkan jam kerja, karena kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, seharusnya menjadi sinyal bagi pihak Instansi untuk waspada. Hal ini disebabkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja Pegawai dan pada akhirnya berhubungan dengan produktivitas kerja Pegawai (Sutrisni, 2009).

Bentuk hubungan motivasi kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut kinerja merupakan fungsi dari komponen sumber daya manusia yang meliputi seleksi, motivasi, latihan dan pengembangan menurut Aziz (dalam Sihar, 2015). Sedangkan menurut Robbin (dalam Sihar, 2015), Bahwa kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja,

kemampuan dan peluang. Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pendapat Merihot (2003), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya dalam usaha mencapai tujuan. Unsur intensitas menyangkut seberapa keras seseorang berusaha berusaha, unsur ini merupakan yang paling difokuskan bila membicarakan tentang motivasi kerja.

Menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), mengatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, tingkat aspirasinya menengah, berorientasi pada masa akan datang, dan tidak suka membuang-buang waktu serta, mempunyai rasa tanggung jawab, serta percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, dalam bekerja dia tidak mau membuang-buang waktu, sehingga dalam bekerja dia bisa menyelesaikan pekerjaannya yang lebih maksimal lagi dengan bersaing dalam berprestasi karena dia sungguh-sungguh dalam menyelesaikan.

Penelitian ini menekankan pada faktor dalam diri Pegawai itu sendiri, yakni motivasi kerja, dimana motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Ali, 2011) dipengaruhi oleh dua aspek, yakni aspek intrinsik dari dalam diri dan aspek ekstrinsik dari luar Pegawai. Kedua aspek ini, sangat

penting dalam memunculkan motivasi kerja. Aspek ekstrinsik terdiri terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, pekerjaan itu sendiri. Aspek Ekstrinsik terdiri dari gaji, pengawasan, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, keamanan kerja. Aspek intrinsik, merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meninjau motivasi kerja seseorang. Artinya, jika dari dalam diri seseorang tidak muncul dorongan untuk bekerja, maka kondisi ini akan menurunkan motivasi kerja Pegawai.

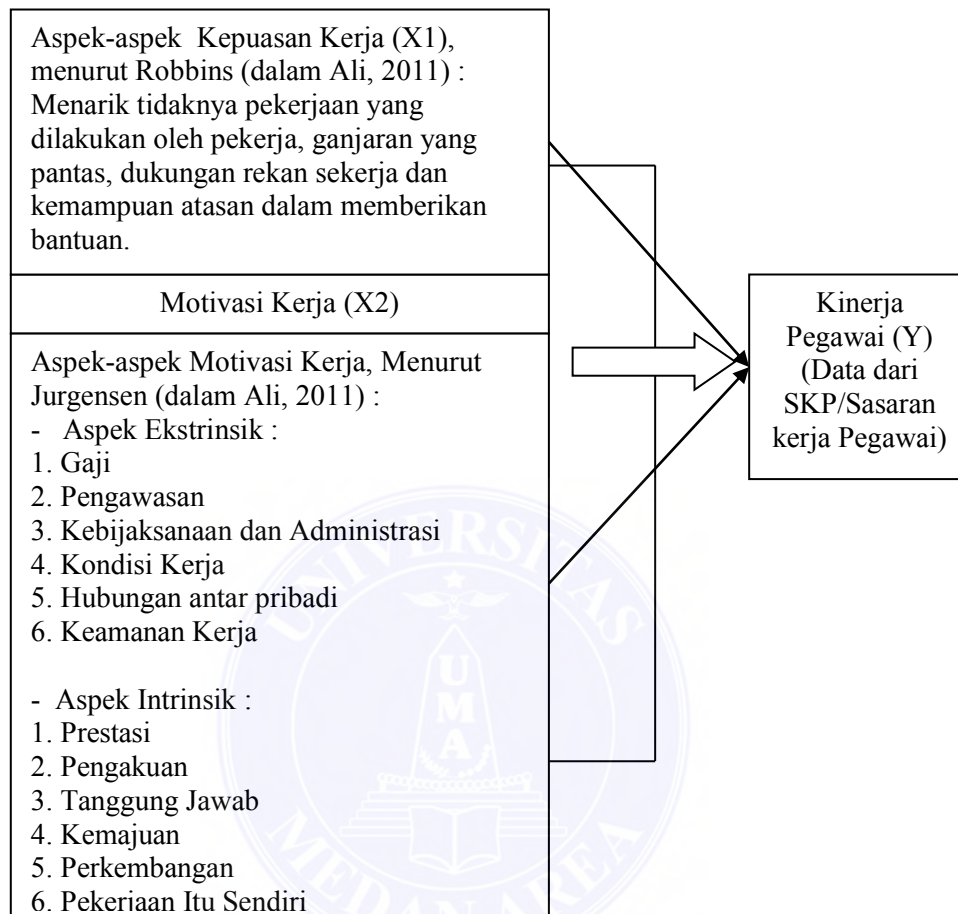
Beberapa pendapat menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Robbins (dalam Ali, 2011), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yang secara mental mendukung, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian, dan pekerjaan. Selain itu Rivai'I (dalam Ali, 2011), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain faktor intrinsik (merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat kerjanya) dan faktor ekstrinsik (merupakan hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai yang lainnya, dan sistem penggajian).

Menurut teori penguatan yang dikemukakan Steers dan Porter (dalam Ali, 2011) bahwa perilaku seseorang merupakan fungsi dari konsekuensi perilaku tersebut. Dengan kata lain, penguatan yang

dilakukan oleh atasan menentukan perilaku bawahannya, karena itu yang perlu diamati adalah konsekuensi yang segera timbul terhadap respons tertentu dan apakah konsekuensi itu berakibat pada kecenderungan diulangnya perilaku tertentu itu atau tidak. Melihat pandangan yang dikemukakan ahli diatas, maka dalam hal ini apabila kepuasan kerja pegawai tinggi, maka hal ini ditentukan oleh kondisi motivasi kerja pegawai tersebut yang membuat kinerja maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka Pegawai tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan membuat kinerja yang baik atau maksimal. Demikian pula sebaliknya, jika seorang Pegawai tidak termotivasi dalam bekerja, maka Pegawai tersebut akan sulit untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga menimbulkan kinerja Pegawai tidak maksimal.

F. Kerangka Konseptual

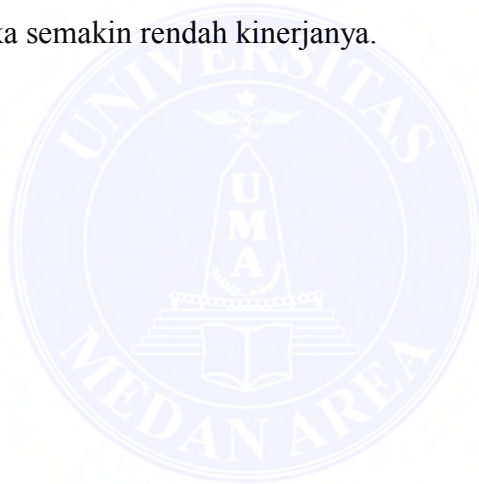


G. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan peneliti adalah :

- 1) “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan dengan kinerja”, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh Pegawai, maka semakin tinggi kinerja nya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerjanya

- 2) “Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja”, dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai, maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerjanya
- 3) “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja”, dengan asumsi semakin tinggi pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja maka semakin rendah kinerjanya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Sugiono (2012), mengatakan metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai dan adanya upaya untuk menentukan variabel beserta alat ukurnya, serta merumuskan hipotesis dan secara logis menjelaskan hasil penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan. Variabel masalah yang harus dipecahkan harus diidentifikasi, dipilih dan dirumuskan dengan tepat untuk menguji hipotesis penelitian. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Terikat (Y) :

1. Kinerja

b. Variabel Bebas (X), terdiri dari :

1. Kepuasan kerja (X1)
2. Motivasi kerja (X2)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Azwar (2015), mengatakan suatu definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Suatu definisi operasional merupakan semacam buku pegangan yang berisi petunjuk bagi peneliti. Definisi ini memberikan batasan atau arti suatu variabel tersebut.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi tempat individu bekerja.

Adapun untuk mengukur kinerja, dengan merata-ratakan nilai prestasi kerja pegawai dari tahun 2015 dan tahun 2016 pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil.

b. Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah menyangkut sikap dan penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya dan merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan. Data mengenai kepuasan kerja diungkap melalui skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: menarik tidaknya

pekerjaan, ganjaran yang pantas, dukungan rekan sekerja, dan kondisi kerja.

c. Motivasi kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja, yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, yaitu : a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari : gaji, penyelia, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari : prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara yang berjumlah 86 orang Pegawai Negeri Sipil.

2. Sampel dan teknik *sampling*

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini akan dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dengan jumlah 86 orang Pegawai Negeri Sipil.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan metode skala.

1) Metode Dokumen

Metode dokumen diambil dari dokumentasi Instansi, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja Pegawai, yaitu berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Data kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai. Sasaran kerja Pegawai ini, digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi skor Sasaran

Kerja Pegawai, maka semakin menunjukkan tingginya kinerja Pegawai, sebaliknya semakin rendah skor Sasaran Kinerja Pegawai maka semakin menunjukkan rendahnya tingkat kinerja Pegawai.

Tata cara Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka dan sebutan, sebagai berikut :

- a. 91 - ke atas : Sangat baik
- b. 76 - 90 : Baik
- c. 61 - 75 : Cukup
- d. 51 - 60 : Kurang
- e. 50 - Ke bawah : Buruk

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan diatas standar yang ditentukan dan lain – lain
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain - lain
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain – lain
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain - lain
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan dibawah standar yang ditentukan dan lain – lain

Penilaian kegiatan tugas jabatan yang terdiri dari aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu, serta aspek biaya dengan rumus-rumusya tertera dilampiran

2) Metode Skala

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh sampel penelitian dan berdasarkan atas jawaban sampel, peneliti mengambil kesimpulan mengenai sampel yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa sampel adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh sampel kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi sampel tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 1993).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan sampel memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Dimana, penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedangkan bentuk

pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favourable* dan pernyataan yang *unfavourable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, memiliki empat alternatif jawaban yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skor Alternatif Jawaban Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*

Alternatif Jawaban	Skor <i>Favourable</i>	Alternatif Jawaban	Skor <i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (TS)	4

Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala Motivasi Kerja.

a) Skala kepuasan kerja

Angket ini berisi aitem yang bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Angket terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: Menarik tidaknya pekerjaan, ganjaran yang pantas, dukungan rekan sekerja, dan kondisi kerja.

Respon jawaban dalam angket penelitian menggunakan empat pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan

Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem yang favorabel, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapatkan skor tiga, pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan untuk aitem yang unfavorable pilihan SS akan mendapatkan skor satu, pilihan S mendapatkan skor dua, pilihan TS akan mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat. Skala tersebut terdiri 30 aitem.

b). Skala Motivasi Kerja

Untuk mengungkap motivasi kerja karyawan, digunakan 2 aspek yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, penyelia, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Respon jawaban dalam angket penelitian menggunakan empat pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem yang favorabel, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapatkan skor tiga, pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan untuk aitem yang unfavorabel pilihan SS akan mendapatkan skor satu, pilihan S mendapatkan skor dua, pilihan TS akan

mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat. Skala tersebut terdiri 70 aitem.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat ukur

Sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir, validitas dan realibilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Hadi (1990) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

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

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2007), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X^2 : Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

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

dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 , program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Wibowo, 2012).

Sekarang (dalam Wibowo, 2012) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang baik, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Wibowo, 2012).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = jumlah butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir
 σ_1^2 =varian total

G. Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk melihat hubungan antara *employee engagement* dan produktivitas kerja. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan

variabel tergantung telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan SPSS 21.0 *for windows* dan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness Z*,. Rumus sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke- i

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke- i

b. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan SPSS 21.0 *for windows*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Person. Alasan menggunakan teknik ini karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis data akan menggunakan alat bantu SPSS 21.0 *for windows*.

Menurut Arikunto (dalam Tarigan, 2009), formula dari teknik *product moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y / N}{\sqrt{(\Sigma X^2 - \Sigma X^2 / N)(\Sigma Y^2 - \Sigma Y^2 / N)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel tergantung Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = Jumlah skor variabel bebas X

ΣY = Jumlah skor variabel tergantung Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y
N = Jumlah subjek

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikansi secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan menggunakan Penggunaan analisis Regresi Berganda, yang akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja

X1 : Kepuasan kerja

X2 : Motivasi kerja

b₀ : besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0

b₁ : besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap

b₂ : besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, I. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewah Yogyakarta. *Sripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ali, I. 2011. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 2 Pabrik Kelapa Sawit Kebun Pagar Merbau. *Sripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak dipublikasikan).
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif* edisi pertama. Penerbit BPEE-Yogyakarta
- Ardiyati, F. 2013. Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah. *Sripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Revisi As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cherinton, J. D., (2000), *Organizational Behavior: The Management of Individuals and Organizational performance (Second Edition)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson, *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill. 2011.
- Deewar Mahesa, 2010, *Analisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi pada PT. Coca Cola amatil Indonesia (Central java)*. eprints.undip.ac.id Diakses Tanggal 25 November 2012
- Gibson, I. 1996. *Organisasi. Perilaku. Struktur. Proses*. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara
- Handoko, T. Hani. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Ivancevich, John M. *Human Resource Management* 10th. Singapore: McGraw-Hill International, Inc. 2012.
- Kusumaswari, 2007. Hubungan Antara Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Tenaga keperawatan di RSIA Hermina Bekasi. Depok: FKMUI; 2007.
- Kasmir, S.E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 1995. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Buku 1 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans. Fred. S. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore: Mc. Graw Hill
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi Offset L.
- Mathis. *Human Resource Management*, USA: Ceange Learning. 2014
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya
- Marliani, M.Si. 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: PT. Pustaka Setia
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*. Terj. Jakarta: Salemba Empat.
- Merihot Tuan Efendi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GramediaWidya sarana Indonesia
- Munandar, Arif (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Poewadar minta, W.J.S, 1991, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Bina Aksara, Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, and Timothy A.J. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: PEARSON Prentice Hall
- Robert L. Mathis John H. Jackson. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Terj. Jimmy Sadeli. Jakarta: Empat

- Sihar, 2015. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Kereta api Medan di UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak dipublikasikan).
- Sugiono,(2012).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung. Bandung
- Steele:Johnson, D., Beauregard, R. S.,Hoover, P.D. and Schmidt, A. M. 2000. Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance. *Journal of Applied Psychology*,85:724:738.
- Wexley, K.N. and Yukl, G. 1997. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*.Home wood. Illinois, Richard D. Irwin Inc.*profits*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Yusmanita. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru. *Skripsi*. Riau : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. (tidak dipublikasikan)

Undang-undang :

1. Undang No. 43 Tahun 1999
2. Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 *tentang pokok-pokok kepegawaian*.
4. Peraturan Perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) pada paragraf 6 pasal 142, tentang target kinerja dan uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi
5. Peraturan Perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) BAB VI tentang penilaian kinerja pasal 228
6. Peraturan Perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) pada paragraf 7 pasal 144 tentang pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi



LAMPIRAN A

Skala Kepuasan Kerja dan Skala Motivasi kerja

**INSTRUMEN TEST MAHASISWA PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan merugikan saudara. Jawaban yang diberikan saya jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Data Diri

Nama (inisial) :

Usia :

Jeniskelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua bagian yaitu skala Kepuasan Kerja dan skala Motivasi Kerja. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (\checkmark) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu :
SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SESUAI** dengan diri anda
S : Apabila pernyataannya **SESUAI** dengan diri anda
TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SESUAI** dengan diri anda
STS: : Apabila pernyataannya **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri anda

Contoh Pengisian :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya bersemangat dalam bekerja	SS √	S	TS	STS

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah pada jawaban yang salah (\neq) dan berikan tanda (\checkmark) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Penggantian Jawaban :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya bersemangat dalam bekerja	SS \neq	S	TS √	STS

SKALA I KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya senang menjalankan setiap tugas yang diberikan Instansi kepada saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya menikmati pekerjaan setiap harinya karena disiplin ilmu saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya senang saat sibuk bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya rajin menjalankan tugas, ditempat saya bekerja sehari-hari	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang bekerja di Instansi ini, karena diluar	SS	S	TS	STS

dari gaji saya menerima gaji ke – 13

--	--	--	--

6. Saya hanya menjalankan tugas, jika adanya tunjangan struktural yang diberikan pada saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

7. Saya kecewa dengan menerima TTP (Tunjangan Tetap Pegawai) yang tidak sesuai dengan yang telah disepakati

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

8. Keadilan kebijakan promosi pegawai ditempat saya bekerja, sudah diterapkan dengan baik

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

9. Saya senang dengan adanya diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) pada saya di tempat saya bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

10. Saya merasa puas bekerja di Instansi ini, karena setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

11. Promosi jabatan ditempat saya bekerja, dilakukan secara subjektif

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

12. Saya merasa lelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada saya sehari-hari

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

13. Pekerjaan yang dibeikan pada saya, tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
14. Saya bekerja dengan baik, agar mendapatkan promosi jabatan ditempat saya bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
15. Bagi saya, dengan dikirimnya saya oleh Instansi kepelatihan-pelatihan, merupakan kesempatan yang besar untuk saya promosi dalam jabatan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
16. Saya merasa rekan kerja saya seperti keluarga saya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
17. Apabila ada rekan kerja saya yang sakit, saya dan rekan kerja saya yang lainnya sepakat untuk menjenguk dan memotivasi rekan kerja kami yang sakit
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
18. Saya merasa terganggu bekerja diruangan yang bersamaan dengan rekan kerja saya, karena ruangan kerja yang kotor
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
19. Apabila saya berhalangan hadir, rekan kerja saya akan memberikan informasi tentang pekerjaan saya yang tertinggal
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
20. Saya kurang menikmati setiap pekerjaan yang telah saya lakukan diluar daerah, karena saya jarang memperoleh uang perjalanan dinas
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
21. Saya sangat terbantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, karena tersedianya komputer dan laptop ditempat saya bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|

22. Saya dan rekan kerja saya, merasa kesulitan memeriksa kesehatan masyarakat karena alat-alat kesehatan seperti suntikan dan obat-obatan yang tersedia ditempat kami bekerja, tidak mencukupi untuk digunakan pada rekan kerja yang lainnya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

23. Saya dan rekan kerja saya merasa kesusahan dalam menjalankan tugas keluar Kabupaten, karena ketersediaan kendaraan dinas yang kurang mencukupi di tempat kami bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

24. Desain ventilasi diruangan saya bekerja, membuat saya tidak nyaman dalam bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

25. Saya merasa terbantu dengan adanya *Wi-fi* ditempat saya bekerja untuk dapat menyelesaikan segala tugas yang berhubungan dengan internet

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

26. Apabila saya membuat kesalahan dalam bekerja, rekan kerja saya membiarkan saya untuk memperbaiki sendiri pekerjaan itu

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

27. Saya dan rekan kerja saya, kurang kompak dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan pada kami setiap harinya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

28. Bagi saya, dengan dipindahkannya saya kebagian yang lain merupakan hambatan atas pekerjaan yang akan saya lakukan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

29. Saya tidak pernah berkesempatan dalam promosi jabatan atas kebijakan pekerjaan yang telah saya lakukan ditempat saya bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

30. Alat kesehatan suntik dan obat-obatan yang telah tersedia ditempat kami bekerja, dapat mempermudah kami dalam memberi pengobatan yang terbaik kepada masyarakat

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----



SKALA II MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya semangat kerja, ketika imbalan jasa yang saya terima diberikan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
2.	Pembayaran gaji yang saya terima, berjalan dengan baik dan mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari saya	SS	S	TS	STS
3.	Gaji yang telah saya terima, sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	SS	S	TS	STS
4.	Apabila gaji yang diberikan pada saya tidak sesuai harapan, bagi saya pekerjaan itu sia-sia	SS	S	TS	STS
5.	Saya bekerja hanya demi untuk mendapatkan gaji	SS	S	TS	STS
6.	Saya malas bekerja, jika tidak mendapatkan gaji yang banyak jumlahnya	SS	S	TS	STS
7.	Atasan saya memberikan bimbingan yang baik atas pekerjaan yang akan saya lakukan	SS	S	TS	STS
8.	Atasan saya selalu sabar untuk membimbing saya pada saat saya sedang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Kemajuan saya dalam penyelesaian tugas, itu karena berkat dukungan dari atasan saya	SS	S	TS	STS

- | | | | | |
|---|----|---|----|-----|
| langsung | | | | |
| 10. Saya malas menjalankan pekerjaan, jika atasan saya tidak memberi bimbingan pada saya | SS | S | TS | STS |
| 11. Atasan tidak pernah mendukung langsung saya akan pekerjaan yang saya lakukan | SS | S | TS | STS |
| 12. Kerjasama dengan rekan kerja saya, membuat pekerjaan cepat terselesaikan | SS | S | TS | STS |
| 13. Saya dan rekan kerja saya, saling bekerja sama dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan pada kami sehari-hari | SS | S | TS | STS |
| 14. Saya merasa atasan saya pilih kasih pada rekan kerja yang lainnya atas perbedaan pencapaian prestasi kerja yang masing-masing kami dapatkan | SS | S | TS | STS |
| 15. Pekerjaan terasa ringan, jika saya dan rekan kerja saya bekerja sama menjalankan pekerjaan yang diberikan pada kami | SS | S | TS | STS |
| 16. Saya dan rekan kerja saya kurang dalam berkomunikasi disetiap menjalankan tugas sehari-hari | SS | S | TS | STS |
| 17. Pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja, tidak diberikan hukuman yang setimpal | SS | S | TS | STS |
| 18. Peraturan yang ada ditempat saya bekerja, | SS | S | TS | STS |

- diberlakukan secara adil
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
19. Peraturan yang dibuat di Instansi saya bekerja, sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
20. Saya merasa kesulitan bekerja, jika rekan kerja saya tidak berpartisipasi dalam menjelaskan tugas yang telah diberikan pada kami
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
21. Saya dan rekan kerja saya jarang mengikuti seluruh kegiatan yang ada ditempat kami bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
22. Peraturan yang ada ditempat saya bekerja, tidak diberlakukan secara konsisten
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
23. Banyaknya pekerjaan yang akan saya lakukan, membuat saya menjadi malas menyelesaikannya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
24. Saya merasa terganggu bekerja, karena adanya cctv ditempat saya bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
25. Pekerjaan yang telah saya kerjakan, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
26. Saya dan rekan kerja saya akan cemas bekerja, apabila terjadi kemalangan kebakaran ditempat kami bekerja dan alat pemadam api yang ada ditempat kami bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|

- tidak dapat berfungsi

--	--	--	--
27. Atasan selalu sabar untuk membimbing saya pada saat saya sedang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
28. Pekerjaan yang banyak, sangat menghambat Saya untuk menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
29. Saya merasa aman karena adanya brankas diruang kerja saya, untuk menyimpan file-file dan berkas lainnya yang sangat penting

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
30. Saya tidak khawatir dengan berkas yang terletak diruang meja saya, karena jendela dan pintu yang ada diruangan saya bekerja, ditutup dan digembok dengan bagus

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
31. Adanya security ditempat saya bekerja, membuat saya merasa aman disetiap menjalankan tugas

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
32. Saya dan rekan kerja saya cemas akan berkas kerja kami masing-masing, karena kami masing-masing memiliki lemari dan kunci yang sama

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
33. Semua pekerjaan yang diberikan pada saya, sesuai dengan minat dan bakat yang saya miliki

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
34. Saya sangat terhambat dalam menjalankan pekerjaan dengan maksimal

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

35. Hasil pekerjaan yang telah saya lakukan, mencapai kinerja yang baik
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
36. Kemampuan kerja yang telah saya lakukan setiap harinya, membuat hasil kinerja saya meningkat
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
37. Saya bangga akan setiap keputusan baik yang telah saya lakukan dalam setiap menjalankan tugas, karena itu merupakan cara saya meningkatkan kinerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
38. Penilaian prestasi kerja setiap pegawai ditempat saya bekerja, dilakukan dengan kurang teliti
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
39. Prestasi kerja yang saya dapat ditempat saya bekerja, tidak sesuai akan pekerjaan yang telah saya laksanakan setiap harinya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
40. Saya malas bekerja jika mendapatkan prestasi kerja yang buruk
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
41. Saya tetap percaya diri dengan semua pekerjaan yang saya lakukan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
42. Saya bangga dengan kenaikan pangkat yang saya inginkan, akan prestasi kerja saya yang memuaskan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
43. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|

- terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja

--	--	--	--
44. Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit untuk mencapai kinerja yang maksimal

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
45. Pekerjaan yang telah saya lakukan, membuat hasil prestasi kerja saya lebih buruk

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
46. Saya sering absen dipekerjaan dengan alasan yang tidak benar

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
47. Saya menjalankan setiap tugas yang diberikan pada saya dengan senang hati

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
48. Saya berada ditempat kerja, pada saat jam kerja berlangsung

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
49. Saya bekerja keras untuk memperoleh kinerja yang lebih baik

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
50. Saya tidak mampu menjelaskan pekerjaan yang telah saya lakukan, jika atasan meminta saya untuk menjelaskannya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
51. Saya mudah lelah ketika jam kerja sedang berlangsung

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----
52. Apabila prestasi kerja saya jelek, itu akan membuat saya menjadi malas untuk bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

- dengan semangat
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
53. Bekerja di Instansi ini, saya merasa kemampuan saya berkembang
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
54. Bekerja di Instansi ini, saya merasa pengalaman dan keahlian yang saya miliki semakin berkembang
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
55. Pekerjaan yang telah saya lakukan, memungkinkan saya untuk dapat naik jabatan ditempat saya bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
56. Saya tidak berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja yang saya miliki ditempat saya bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
57. Saya merasa kesusahan dalam bekerja dengan adanya pelatihan-pelatihan yang harus diikuti bersamaan dengan waktu jam bekerja saya
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
58. Saya tidak berkesempatan untuk belajar hal-hal baru yang ada ditempat saya bekerja
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
59. Saya senang dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di Instansi ini
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
60. Pekerjaan yang saya lakukan setiap harinya,
- | | | | |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|

memungkinkan saya untuk memiliki pengalaman dan keahlian yang berharga

--	--	--	--

61. Saya bangga bekerja di Instansi ini, karena saya merasa dapat tumbuh dan berkembang sebagai seorang individu yang ingin memiliki keahlian dalam bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

62. Saya kurang puas dengan tidak dapat berkembangnya karir saya di Instansi ini

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

63. Saya lebih memilih insetif uang dibandingkan pengembangan karir yang saya miliki

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

64. Saya tidak giat dalam bekerja, karena Instansi tidak ada memberi kesempatan pada saya untuk dapat menduduki posisi tertentu

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

65. Bagi saya menjalankan pekerjaan yang baru adalah suatu tantangan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

66. Apabila saya diberikan tugas yang baru, bagi saya itu merupakan wawasan yang luas bagi saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

67. Apabila saya diberikan tugas yang baru, bagi saya itu merupakan kepercayaan atasan atas kemampuan yang saya miliki

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

68. Saya malas memperbaiki pekerjaan saya yang salah

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

69. Apabila saya sedang kurang enak badan, saya tetap semangat menjalankan pekerjaan sehari-hari

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

70. Saya takut akan tidak terselesaikannya pekerjaan yang diberikan pada saya, karena waktu penyelesaiannya sudah ditentukan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----





LAMPIRAN B
Data Kepuasan Kerja Sebelum dan Sesudah Uji
Coba

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

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA																							
NO	AITEM																			TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4
6	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
7	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
15	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
19	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	1	3	2	4	3	4	3	4
20	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
21	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
25	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
27	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4
29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4
32	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3
33	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3
35	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3
36	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3
37	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3



LAMPIRAN C

Data Motivasi Kerja Sebelum dan Sesudah Uji

Coba

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

43	3	3	3	3	2	4	3	3
44	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	3	3	4	2
46	3	3	3	4	4	4	3	1
47	3	3	3	2	3	4	3	2
48	4	3	3	4	3	2	2	4
49	3	3	3	3	2	2	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	4	1	3	3
52	4	4	3	3	3	3	3	3
53	4	4	3	4	2	2	3	3
54	3	3	3	3	3	3	4	4
55	4	4	3	4	2	3	3	3
54	3	4	2	1	4	3	3	4
57	3	3	4	4	3	3	3	3
58	3	3	3	2	3	3	1	4
59	4	4	3	1	2	3	3	3
60	3	3	2	3	3	3	3	3
61	4	4	3	1	3	2	3	4
62	3	3	3	3	3	1	3	3
63	3	3	3	1	4	3	3	2
64	4	4	3	2	2	3	3	4
65	3	3	4	3	2	2	4	4
66	3	3	3	3	3	4	2	3
67	4	3	3	3	3	2	2	4
68	4	4	3	3	2	2	3	3
69	3	3	3	4	2	2	4	4
70	4	4	3	3	3	2	2	3
71	3	3	3	3	2	3	4	4
72	3	3	3	2	1	3	3	3
73	3	3	4	3	2	3	2	3
74	4	3	3	3	1	4	4	4
75	3	3	3	3	2	2	3	4
76	4	4	3	2	2	4	4	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3
78	3	3	4	3	1	2	4	4
79	3	3	3	3	2	2	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	4	4	1	3	2	4	4
82	3	3	4	3	1	2	4	4
83	4	3	2	1	3	3	3	3
84	4	4	3	2	2	3	3	3
85	4	3	3	2	2	4	3	3
86	3	3	3	1	3	3	4	2

9	10	11	12	13	14	15	16	17
3	4	3	4	3	3	3	4	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	4	3	3	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	2	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	4	3
4	3	4	4	3	3	3	4	2
3	3	4	4	3	3	3	2	3
3	3	4	4	3	2	3	4	4
4	4	4	3	2	2	4	3	3
2	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	2	4
4	4	3	3	3	4	4	2	3
3	3	3	4	4	3	2	2	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	2	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	1
4	4	3	3	3	4	4	4	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	2	3
3	4	3	4	3	3	3	4	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	2	3	4
3	2	2	2	4	4	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	2	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4
3	3	3	2	2	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	4

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

18	19	20	21	22	23	24	25	26
3	4	4	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	2	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	3	2	3
4	4	3	3	3	2	3	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	1	3	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	2	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	3	3	3	3	3	4	4
2	3	3	2	2	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	2
2	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	3	3	2	3	4
3	4	4	4	3	3	3	2	3
4	4	4	3	2	2	4	4	3
4	4	1	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	2	4	4	3	3
3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	4	1	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	1
4	4	3	3	3	4	4	4	1
1	3	2	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	1	4	3
4	4	3	3	2	3	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	2	2

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

DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA AITEM

27	28	29	30	31	32	33	34	35
4	3	3	4	3	4	1	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	2	3	3
4	3	3	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3
4	4	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	1	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	3	2	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	2	2	3
3	3	4	4	1	3	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	1	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	2
2	3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	2	3	3	2
4	4	3	3	4	3	1	3	2
3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	2	2	3	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3
1	3	4	4	4	3	3	3	3
3	1	3	4	4	3	3	3	3
3	4	1	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3

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

MOTIVASI KERJAITEM

36	37	38	39	40	41	42	43	44
4	3	4	3	1	4	3	3	3
3	3	4	4	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	3	3
3	3	3	3	3	4	2	2	3
4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	3	2	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	1	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	1	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	2	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	2	4	4	4
3	3	4	4	4	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2
3	1	3	3	3	4	4	3	4
3	3	2	2	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	1	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	3	4	4	4	4	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	2	3	4	4
3	3	4	4	1	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	1	3	2

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

45	46	47	48	49	50	51	52	53
4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	2	2	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	2	3	3	3	4	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	4	4	4

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

54	55	56	57	58	59	60	61	62
4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4
3	3	2	4	4	4	4	3	3
3	3	4	4	1	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	3	4	4	4
4	2	2	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	1	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4

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

								TOTAL
63	64	65	66	67	68	69	70	
3	3	4	3	3	3	4	3	228
4	4	4	4	4	4	4	4	238
3	3	3	3	3	3	3	3	229
4	4	3	3	2	2	4	4	237
4	4	4	4	4	4	4	4	238
3	3	3	3	4	4	4	4	235
3	3	3	2	3	3	4	4	249
3	3	3	3	3	3	3	3	227
4	3	3	3	3	3	3	3	228
2	3	3	3	3	3	3	4	232
4	4	4	4	4	4	4	4	240
3	3	3	3	3	3	3	3	233
4	4	3	4	3	3	3	3	230
4	4	3	3	3	3	3	4	236
4	4	4	4	3	3	3	3	229
4	4	4	4	4	4	3	3	236
3	4	4	4	1	3	3	3	229
4	3	3	3	3	3	3	3	225
3	3	3	3	3	3	3	4	233
3	4	4	3	4	4	3	3	223
4	4	3	3	3	3	3	3	224
3	3	3	2	3	3	4	4	224
3	4	4	3	3	3	4	4	231
4	4	4	4	4	3	3	3	232
4	4	4	4	4	3	3	3	236
3	3	2	4	3	3	4	4	230
4	1	3	3	3	4	4	4	234
3	3	3	3	3	3	3	3	221
4	4	3	3	3	3	3	3	227
4	3	3	4	4	3	3	3	222
3	3	3	3	3	3	3	3	226
3	3	3	3	4	4	3	3	231
4	3	3	3	2	3	3	4	229
3	3	3	4	4	4	4	3	231
4	3	3	3	3	3	4	4	229
3	3	3	3	3	3	3	3	222
3	3	4	4	4	3	3	3	236
3	4	4	4	3	3	3	3	224
3	3	3	3	3	3	3	3	217
2	4	4	3	3	3	3	3	229
3	3	3	3	3	3	3	3	226
4	4	4	4	3	3	3	3	228

3	3	3	3	3	3	3	3	224
3	3	3	3	4	4	4	4	257
3	3	3	3	3	3	3	3	233
4	4	4	4	4	4	4	4	237
4	4	3	3	3	3	3	3	230
3	3	3	3	3	3	3	3	224
3	3	3	3	3	3	3	3	224
3	3	3	3	4	4	4	4	233
3	3	3	3	4	4	4	4	223
3	3	2	2	3	3	3	3	230
3	3	3	3	3	3	1	3	219
4	4	4	3	3	2	2	3	236
3	3	3	3	3	3	3	3	220
3	3	3	3	2	2	3	3	217
3	4	4	4	3	3	3	3	219
4	3	3	3	2	2	4	4	219
3	3	3	3	3	3	3	3	230
3	3	3	3	3	2	4	4	218
4	4	4	4	4	3	3	3	226
3	3	3	3	2	3	3	3	222
4	4	4	4	3	3	3	3	230
3	3	3	3	3	3	3	3	230
4	3	3	3	3	3	3	3	225
3	3	3	3	3	3	4	4	221
3	2	2	3	3	3	3	3	221
2	2	3	3	3	3	4	4	223
3	4	4	3	2	3	3	4	227
3	3	4	1	3	4	2	3	220
2	3	3	4	4	4	3	3	219
4	4	3	3	3	3	3	3	219
3	3	3	3	4	2	4	4	224
3	3	3	2	2	4	3	3	216
3	2	2	3	3	1	4	4	221
4	4	1	3	3	4	4	3	223
3	3	3	4	2	2	4	4	220
3	4	3	2	4	4	3	3	228
4	3	3	3	3	3	2	3	209
4	2	4	4	3	2	2	3	227
3	3	3	3	2	2	4	4	228
4	4	4	3	3	3	3	3	221
4	4	2	2	3	1	4	4	213
2	4	1	3	3	3	3	3	217
4	2	3	1	4	1	3	3	221
3	3	3	2	4	3	3	3	221

DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA																													
NO	AITEM																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
12	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4
13	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
14	4	3	4	3	1	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
15	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	4
16	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
20	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4
22	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
23	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
24	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
25	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
26	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4
27	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
29	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
32	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
33	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3
34	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
35	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
37	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
38	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
39	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
40	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
41	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	1	3
42	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
45	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
46	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
47	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
48	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
51	3	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
53	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
55	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3



LAMPIRAN D

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian

Reliability

Scale: kepuasankerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	3.4419	.49952	86
kp2	3.4070	.51741	86
kp3	3.4651	.50171	86
kp4	3.6047	.49179	86
kp5	3.3953	.65582	86
kp6	3.0698	.74819	86
kp7	3.2442	.66750	86
kp8	3.0814	.53611	86
kp9	3.0698	.66493	86
kp10	2.9884	.71116	86
kp11	2.8721	.79404	86

kp12	3.1512	.77486	86
kp13	3.3256	.72667	86
kp14	3.4884	.62768	86
kp15	3.4186	.54157	86
kp16	3.3023	.79808	86
kp17	3.1395	.81404	86
kp18	2.9070	.86266	86
kp19	3.0349	.77380	86
kp20	3.0814	.78538	86
kp21	3.4070	.69245	86
kp22	3.2907	.59143	86
kp23	3.1977	.61011	86
kp24	3.1744	.75447	86
kp25	3.3140	.57928	86
kp26	3.2209	.62122	86
kp27	3.1860	.71145	86
kp28	3.2442	.75047	86
kp29	3.3256	.56239	86
kp30	3.3605	.55121	86

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	93.7674	45.781	.354	.734
kp2	93.8023	46.137	.391	.737
kp3	93.7442	44.498	.347	.726
kp4	93.6047	46.383	.367	.738
kp5	93.8140	45.683	.384	.738
kp6	94.1395	43.086	.317	.723
kp7	93.9651	44.622	.300	.731
kp8	94.1279	45.783	.331	.735
kp9	94.1395	45.298	.324	.736

kp10	94.2209	43.798	.366	.727
kp11	94.3372	43.614	.334	.728
kp12	94.0581	44.620	.344	.735
kp13	93.8837	48.386	-.216	.757
kp14	93.7209	46.651	.082	.743
kp15	93.7907	44.850	.359	.729
kp16	93.9070	43.238	.369	.726
kp17	94.0698	44.466	.341	.735
kp18	94.3023	42.919	.361	.726
kp19	94.1744	45.463	.361	.740
kp20	94.1279	45.125	.390	.738
kp21	93.8023	45.290	.312	.736
kp22	93.9186	44.852	.321	.730
kp23	94.0116	43.847	.436	.724
kp24	94.0349	43.493	.370	.726
kp25	93.8953	45.107	.396	.732
kp26	93.9884	45.282	.348	.734
kp27	94.0233	45.647	.366	.739
kp28	93.9651	43.822	.338	.728
kp29	93.8837	45.680	.330	.735
kp30	93.8488	46.977	.061	.743

Reliability

Scale: motivasikerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	70

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3.3953	.49179	86
mk2	3.3721	.48620	86
mk3	3.2326	.50116	86
mk4	2.9535	.85277	86

mk5	2.8140	.83330	86
mk6	2.7791	.80295	86
mk7	2.9884	.84706	86
mk8	3.1512	.69481	86
mk9	3.2791	.56675	86
mk10	3.3023	.53291	86
mk11	3.2907	.57120	86
mk12	3.3605	.61190	86
mk13	3.2558	.59776	86
mk14	3.3256	.56239	86
mk15	3.3023	.57537	86
mk16	3.0814	.67240	86
mk17	3.0698	.71605	86
mk18	3.1512	.67767	86
mk19	3.2674	.71000	86
mk20	3.2791	.62593	86
mk21	3.2209	.77309	86
mk22	3.2326	.64488	86
mk23	3.2907	.62996	86
mk24	3.3256	.67635	86
mk25	3.3023	.73676	86
mk26	3.2326	.76195	86
mk27	3.2674	.85988	86
mk28	3.3256	.60278	86
mk29	3.3488	.56916	86
mk30	3.3488	.56916	86
mk31	3.3372	.66174	86
mk32	3.2558	.57775	86
mk33	3.1163	.78843	86
mk34	3.2209	.58211	86
mk35	3.2442	.57263	86
mk36	3.2791	.52359	86
mk37	3.3023	.63375	86

mk38	3.3837	.61680	86
mk39	3.3023	.61491	86
mk40	3.2093	.72138	86
mk41	3.3023	.61491	86
mk42	3.2791	.64445	86
mk43	3.1279	.74828	86
mk44	3.2093	.59639	86
mk45	3.2326	.69746	86
mk46	3.2907	.64837	86
mk47	3.1512	.71154	86
mk48	3.1744	.59788	86
mk49	3.2907	.61100	86
mk50	3.2442	.66750	86
mk51	3.2907	.57120	86
mk52	3.2442	.63126	86
mk53	3.3488	.52619	86
mk54	3.2907	.62996	86
mk55	3.3023	.55455	86
mk56	3.2674	.65842	86
mk57	3.3488	.60910	86
mk58	3.3256	.60278	86
mk59	3.3256	.69353	86
mk60	3.4186	.54157	86
mk61	3.3837	.61680	86
mk62	3.3837	.61680	86
mk63	3.3256	.58293	86
mk64	3.2791	.62593	86
mk65	3.1744	.63601	86
mk66	3.1279	.64710	86
mk67	3.1279	.62866	86
mk68	3.0349	.67646	86
mk69	3.2442	.59282	86
mk70	3.3372	.47553	86

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	223.6860	55.700	.073	.789
mk2	223.7093	54.773	.304	.780
mk3	223.8488	53.259	.405	.766
mk4	224.1279	53.619	.371	.778
mk5	224.2674	52.598	.363	.767
mk6	224.3023	55.696	.311	.797
mk7	224.0930	57.874	-.164	.717
mk8	223.9302	57.430	-.137	.710
mk9	223.8023	55.455	.383	.789
mk10	223.7791	54.974	.354	.783
mk11	223.7907	54.567	.387	.780
mk12	223.7209	54.015	.332	.776
mk13	223.8256	55.557	.363	.790
mk14	223.7558	56.187	-.003	.795
mk15	223.7791	57.656	-.173	.709
mk16	224.0000	56.518	-.049	.701
mk17	224.0116	58.506	-.232	.719
mk18	223.9302	56.866	-.083	.704
mk19	223.8140	55.330	.361	.791
mk20	223.8023	55.078	.308	.786
mk21	223.8605	53.863	.378	.778
mk22	223.8488	55.659	.342	.792
mk23	223.7907	55.862	.323	.794
mk24	223.7558	56.634	-.060	.702
mk25	223.7791	57.327	-.125	.710
mk26	223.8488	56.812	-.080	.706
mk27	223.8140	55.118	.348	.793
mk28	223.7558	53.881	.352	.774

mk29	223.7326	54.739	.368	.782
mk30	223.7326	54.998	.337	.784
mk31	223.7442	53.793	.331	.774
mk32	223.8256	55.181	.312	.786
mk33	223.9651	56.599	-.063	.705
mk34	223.8605	57.392	.342	.707
mk35	223.8372	56.161	.302	.795
mk36	223.8023	56.749	.369	.700
mk37	223.7791	57.162	.314	.706
mk38	223.6977	56.143	.305	.796
mk39	223.7791	55.868	.325	.793
mk40	223.8721	55.595	.333	.794
mk41	223.7791	56.504	.344	.799
mk42	223.8023	57.125	.309	.706
mk43	223.9535	55.433	.343	.793
mk44	223.8721	54.536	.380	.780
mk45	223.8488	55.118	.384	.788
mk46	223.7907	55.509	.357	.791
mk47	223.9302	54.936	.398	.787
mk48	223.9070	55.474	.372	.789
mk49	223.7907	54.073	.326	.776
mk50	223.8372	55.667	.036	.793
mk51	223.7907	55.791	.042	.792
mk52	223.8372	55.408	.071	.790
mk53	223.7326	55.516	.087	.788
mk54	223.7907	54.144	.209	.777
mk55	223.7791	54.009	.265	.774
mk56	223.8140	54.059	.205	.777
mk57	223.7326	53.445	.299	.770
mk58	223.7558	53.904	.249	.774
mk59	223.7558	53.010	.296	.767
mk60	223.6628	53.732	.309	.771
mk61	223.6977	53.908	.242	.775

mk62	223.6977	54.778	.144	.783
mk63	223.7558	55.504	.073	.789
mk64	223.8023	55.408	.073	.789
mk65	223.9070	54.085	.212	.777
mk66	223.9535	54.633	.149	.782
mk67	223.9535	54.139	.210	.777
mk68	224.0465	53.527	.252	.772
mk69	223.8372	54.350	.203	.778
mk70	223.7442	54.498	.249	.778





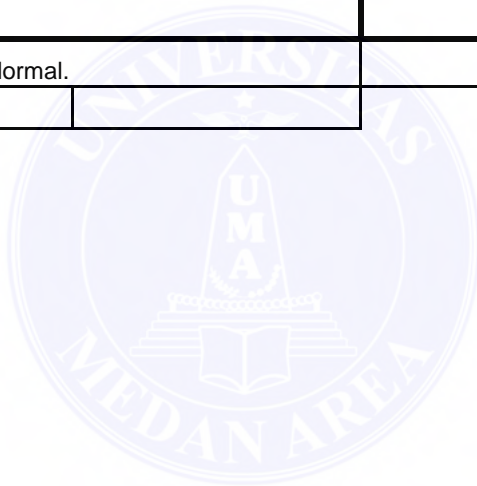
LAMPIRAN E

Hasil Uji Normalitas Skala Penelitian

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasaankerja	motivasikerja	kinerja
N		86	86	86
Normal Parameters ^a	Mean	87.51	175.27	85.21
	Std. Deviation	8.787	24.076	4.226
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.079	.070
	Positive	.109	.042	.070
	Negative	-.186	-.079	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.726	.733	.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015	.655	.787
a. Test distribution is Normal.				





LAMPIRAN F

Hasil Uji Linearitas Skala Penelitian

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * kepuasankerja	86	100.0%	0	.0%	86	100.0%

Report

kinerja

kepuas ankerja	Mean	N	Std. Deviation
124	86.24	4	4.760
131	82.00	1	.
134	75.00	2	4.243
136	78.00	1	.
142	87.00	1	.
143	88.00	1	.
148	81.88	4	4.578
156	84.87	4	2.572
159	83.98	4	3.470
165	86.42	4	3.635
167	86.91	2	7.191
168	84.12	4	3.879
169	82.78	1	.
171	88.66	4	2.400
172	88.22	2	2.524
173	86.11	3	.922
174	88.00	1	.
175	91.00	1	.
176	85.82	1	.
177	83.15	4	3.767
178	83.55	1	.
179	85.00	1	.

180	89.55	1	
185	90.00	1	
186	83.76	7	3.691
187	96.00	1	
189	85.08	4	2.041
194	98.00	1	
195	84.94	4	4.110
197	87.00	1	
198	84.81	3	3.607
208	86.00	2	3.776
209	82.78	4	1.478
217	85.56	2	6.131
218	86.37	4	2.566
Total	85.21	86	4.226

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepuasankerja	Between Groups	(Combined)	860.064	34	25.296	1.960	.014
		Linearity	45.235	1	45.235	3.504	.000
		Deviation from Linearity	814.830	33	24.692	1.913	.018
	Within Groups		658.316	51	12.908		
Total			1518.380	85			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * kepuasankerja	.173	.030	.753	.566

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * motivasikerja	86	100.0%	0	.0%	86	100.0%

Report

kinerja

kinerja	Mean	N	Std. Deviation
68	84.50	2	3.536
69	80.85	3	2.627
70	82.16	2	5.890
71	72.00	1	.
77	82.24	6	3.733
78	86.52	3	2.717
81	85.27	4	3.951
85	92.00	1	.
86	83.70	3	1.950
87	84.60	9	3.972
88	83.80	9	3.100
89	85.70	15	2.939
90	86.34	4	3.999
91	87.85	1	.
92	86.03	2	2.786

93	86.82	1	
96	87.83	3	3.382
97	90.66	2	7.545
98	86.52	12	4.007
99	87.00	1	
104	98.00	1	
110	81.83	1	
Total	85.21	86	4.226

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasikerja	Between Groups	(Combined)	682.288	21	32.490	2.487	.003
		Linearity	245.069	1	245.069	18.759	.000
		Deviation from Linearity	437.219	20	21.861	1.673	.062
	Within Groups		836.092	64	13.064		
	Total		1518.380	85			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * motivasikerja	.402	.161	.670	.449

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * motivasikerja	86	100.0%	0	.0%	86	100.0%

Report

kinerja

motivas ikerja	Mean	N	Std. Deviation
124	86.24	4	4.760
131	82.00	1	.
134	75.00	2	4.243
136	78.00	1	.
142	87.00	1	.
143	88.00	1	.
148	81.88	4	4.578
156	84.87	4	2.572
159	83.98	4	3.470

165	86.42	4	3.635
167	86.91	2	7.191
168	84.12	4	3.879
169	82.78	1	.
171	88.66	4	2.400
172	88.22	2	2.524
173	86.11	3	.922
174	88.00	1	.
175	91.00	1	.
176	85.82	1	.
177	83.15	4	3.767
178	83.55	1	.
179	85.00	1	.
180	89.55	1	.
185	90.00	1	.
186	83.76	7	3.691
187	96.00	1	.
189	85.08	4	2.041
194	98.00	1	.
195	84.94	4	4.110
197	87.00	1	.
198	84.81	3	3.607
208	86.00	2	3.776
209	82.78	4	1.478
217	85.56	2	6.131
218	86.37	4	2.566
Total	85.21	86	4.226

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasikerja	Between	(Combined)	860.064	34	25.296	1.960	.014
	Groups	Linearity	45.235	1	45.235	3.504	.067
		Deviation from Linearity	814.830	33	24.692	1.913	.018
		Within Groups	658.316	51	12.908		
		Total	1518.380	85			





LAMPIRAN G

Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis Skala Penelitian

Hipotesis 1

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	85.21	4.226	86
kepuasankerja	175.27	24.076	86

Correlations

		kinerja	kepuasankerja
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.173
	kepuasankerja	.173	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.056
	kepuasankerja	.056	.
N	kinerja	86	86
	kepuasankerja	86	86

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.173 ^a	.030	.018	4.188	.030	2.579	1	84	.112

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.235	1	45.235	2.579	.112 ^a
	Residual	1473.145	84	17.537		
	Total	1518.380	85			

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	79.900	3.337		23.941	.000			
	kepuasankerja	.030	.019	.173	1.606	.112	.173	.173	.173

a. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis 2

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	85.21	4.226	86
motivasikerja	87.51	8.787	86

Correlations

		kinerja	motivasikerja
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.402
	motivasikerja	.402	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000
	motivasikerja	.000	.
N	kinerja	86	86
	motivasikerja	86	86

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.402 ^a	.161	.151	3.893	.161	16.167	1	84	.000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.402 ^a	.161	.151	3.893	.161	16.167	1	84	.000

a. Predictors: (Constant), motivasikerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.069	1	245.069	16.167	.000 ^a
	Residual	1273.311	84	15.158		
	Total	1518.380	85			

a. Predictors: (Constant), motivasikerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Par
1	(Constant)	68.301	4.226		16.160	.000			
	motivasikerja	.193	.048	.402	4.021	.000	.402	.402	.

a. Dependent Variable: kinerja



Hipotesis 3

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	85.21	4.226	86
kepuasankerja	175.27	24.076	86
motivasikerja	87.51	8.787	86

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.410 ^a	.168	.148	3.900	.168	8.406	2	83	.000

a. Predictors: (Constant), motivasikerja, kepuasankerja

Coefficients^a

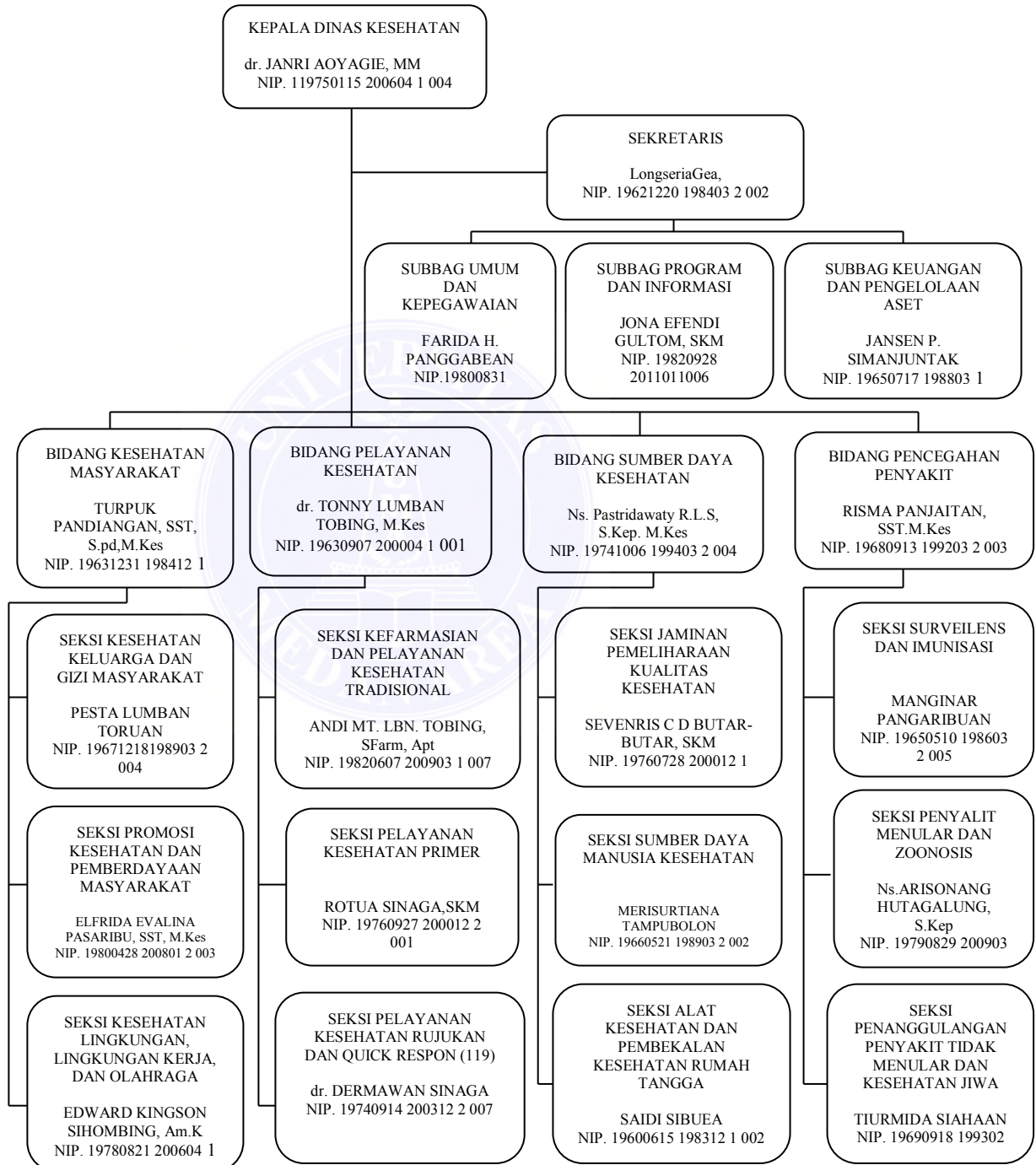
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	66.470	4.764		13.953	.000			
	kepuasankerja	.015	.018	.086	.838	.404	.173	.092	.084
	motivasikerja	.184	.049	.382	3.720	.000	.402	.378	.372


a. Dependent Variable: kinerja



LAMPIRAN H
Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara





LAMPIRAN I
Dokumen Kinerja Pegawai/SKP (Sasaran Kerja
Pegawai)

Nilai Capaian SKP dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

Angka	Predikat
91 - Ke atas	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
50 – Ke bawah	Sangat Kurang

Berikut ini untuk menilai kualitas output, digunakan kriteria sebagai berikut :

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain – lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain – lain
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan dibawah standar yang ditentukan dan lain – lain.

No	Nama Pegawai	Jabatan	Nilai Prestasi Kerja	
			Tahun 2015	Tahun 2016
1.	Farida H. Panggabean	Ka. Subbag. Umum dan Kepegawaian	87,80 (Baik)	88,00 (Baik)
2.	Lince Simanjuntak	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	81,76 (Baik)	78,80 (Baik)
3.	Risma Purba	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	83,20 (Baik)	85,77 (Baik)
4.	Rikson Siringo-ringo	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	87,20 (Baik)	86,00 (Baik)
5.	Rutti G. Pasaribu	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	82,57 (Baik)	81,76 (Baik)
6.	Brolin Marno Otnie	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	80,33 (Baik)	80,00 (Baik)
7.	Andreas Lbn. Tobing	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	88,67 (Baik)	84,00 (Baik)
8.	Dumaria Simanjuntak	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	84,67 (Baik)	80,00 (Baik)
9.	Friska D. Panggabean	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	86,00 (Baik)	82,00 (Baik)
10.	Kristina Hasibuan	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	80,00 (Baik)	82,57 (Baik)
11.	Manur Manalu	Staf Subbag. Umum dan Kepegawaian	82,57 (Baik)	80,00 (Baik)
12.	Jansen. P. Simanjuntak	Ka. Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	80,00 (Baik)	78,96 (Baik)
13.	Deddy Lamsihar Fernando, SE	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	80,00 (Baik)	80,56 (Baik)

14.	James Manalu, Am.kep	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	89,43 (Baik)	88,65 (Baik)
15.	Suandi Simorangkir	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	86,66 (Baik)	86,20 (Baik)
16.	Andrian Hutabarat, A.Md	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	89,77 (Baik)	89,33 (Baik)
17.	Hisar Situmeang	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	84,67 (Baik)	81,00 (Baik)
18.	Baginda Silaban	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	87,00 (Baik)	86,67 (Baik)
19.	Sartana H. Siburian	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	88,65 (Baik)	89,67 (Baik)
20.	Petrus Siregar	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	83,57 (Baik)	82,00 (Baik)
21.	Erniwati Saragih	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	80,00 (Baik)	83,67 (Baik)
22.	Susi Ida Panggabean	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	87,00 (Baik)	84,65 (Baik)
23.	Ariestina Siregar	Staf Subbag. Keuangan dan Pengelolaan Aset	82,00 (Baik)	80,67 (Baik)
24.	Jona Efendi Gultom, SKM	Ka. Subbag. Program dan Informasi	86,00 (Baik)	89,70 (Baik)
25.	Saut M. Pakpahan	Staf Subbag. Program dan Informasi	85,34 (Baik)	81,77 (Baik)
26.	Refly Situmorang	Staf Subbag. Program dan Informasi	84,00 (Baik)	86,00 (Baik)
27.	Irwan Manumpak Nainggolan	Staf Subbag. Program dan Informasi	88,27 (Baik)	86,00 (Baik)
28.	Basana Lestari	Staf Subbag. Program dan Informasi	84,00 (Baik)	83,76 (Baik)
29.	Ns.	Ka. Bidang	88,00 (Baik)	89,56 (Baik)

	Pastridawanty R.L.S, S. Kep. M.Kes	Sumber Daya Kesehatan		
30.	Sevenris C D Butar-butur, SKM	Ka. Seksi Jaminan Pemeliharaan Kualitas Kesehatan	84,00 (Baik)	86,76 (Baik)
31.	Lestari Ritonga, Am.Keb	Staf Seksi Jaminan Pemeliharaan Kualitas Kesehatan	83,64 (Baik)	80,27 (Baik)
32.	Fransuwi Lamhot Sitorus, S.Kom	Staf Seksi Jaminan Pemeliharaan Kualitas Kesehatan	80,00 (Baik)	81,77 (Baik)
33.	Ayu Lestari br.Tarigan, A.Md.Keb	Staf Seksi Jaminan Pemeliharaan Kualitas Kesehatan	82,37(Baik)	79,66 (Baik)
34.	Merisurtiana Tampubalon	Ka. Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	83,00 (Baik)	80,47 (Baik)
35.	Susi Lumban Gaol	Staf Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	80,00 (Baik)	78,96 (Baik)
36.	Deli Maria Sirait	Staf Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	78,00 (Baik)	81,66 (Baik)
37.	Dewi Sihombing	Staf Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	82,00 (Baik)	80,66 (Baik)
38.	Saidi Sibue	Ka. Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT)	87,88 (Baik)	89,88 (Baik)

39.	Rumondang E. Sagala	Staf Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT)	84,66 (Baik)	86,00 (Baik)
40.	Ren Alfren C. Hutagalung	Staf Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT)	85,00 (Baik)	82,33 (Baik)
41.	Marsaulina Simamora	Staf Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT)	82,00 (Baik)	78,00 (Baik)
42.	Turpuk Pandiangan, SST, S.Pd, M.Kes	Ka. Bidang Kesehatan Masyarakat	85,00 (Baik)	87,67 (Baik)
43.	Pesta Lumban Toruan	Ka. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat	83,00 (Baik)	83,67 (Baik)
44.	Riama M. Siregar	Staf Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat	82,47 (Baik)	80,00 (Baik)
45.	Tetty Uli H. Parapat, Am.Keb	Staf Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat	85,00 (Baik)	85,66 (Baik)
46.	Rinnawaty Sipahutar	Staf Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat	86,44 (Baik)	87,00 (Baik)
47.	Derita Marsinta Tua Silitonga	Staf Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat	83,00 (Baik)	84,86 (Baik)
48.	Elfrida	Ka. Seksi	85,57 (Baik)	87,84 (Baik)

	Evalina Pasaribu, SST, M.Kes	Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat		
49.	Nuri Marlina Simatupang	Staf Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	84,00 (Baik)	83,77 (Baik)
50.	Mantili Elfrida Sihombing, SKM	Staf Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	84,77 (Baik)	83,36 (Baik)
51.	Edward Kingson Sihombing, AMK	Ka. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga	89,77 (Baik)	89,82 (Baik)
52.	Junita	Staf Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga	87,00 (Baik)	87,68 (Baik)
53.	Lenny Dian Sari Simanjuntak	Staf Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga	86,66 (Baik)	87,00 (Baik)
54.	Dr. Tonny Lumbantobing, M.Kes	Ka. Bidang Pelayanan Kesehatan	89,88 (Baik)	90,00 (Baik)
55.	Andi MT. Lumbantobing, S.Farm, Apt	Ka.Seksi Kefarmasian dan Pelayanan Kesehatan Tradisional	88,00 (Baik)	88,96 (Baik)
56.	Adelina Panggabean	Staf Seksi Kefarmasian dan Pelayanan Kesehatan Tradisional	86,00 (Baik)	86,87 (Baik)
57.	Gustaf Panggabean	Staf Seksi Kefarmasian dan Pelayanan Kesehatan	86,77 (Baik)	87,00 (Baik)

		Tradisional		
58.	Ernawaty Prestu Siregar	Staf Seksi Kefarmasian dan Pelayanan Kesehatan Tradisional	85,76 (Baik)	87,88 (Baik)
59.	Edly Syanurjanah	Staf Seksi Kefarmasian dan Pelayanan Kesehatan Tradisional	89,00 (Baik)	88,77 (Baik)
60.	Rotua Sinaga, SKM	Ka. Seksi Pelayanan Kesehatan Primer	87,00 (Baik)	89,95 (Baik)
61.	Rimpun Pertua Lumbantobing , SKM	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Primer	88,46 (Baik)	88, 88 (Baik)
62.	Dr. Dermawan Sinaga	Ka. Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	89,80 (Baik)	90,00 (Baik)
63.	Nenni Aurelia Parhusip, Am.Keb	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	86,00 (Baik)	85,76 (Baik)
64.	Septha Farel Manosor Ambarita	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	79,88 (Baik)	82,00 (Baik)
65.	Debby Tarihoran	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	83,00 (Baik)	80,47 (Baik)
66.	Dedy Ruditua Saragih	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	80,00 (Baik)	78,00 (Baik)

67.	Nadya Fatma Panggabean	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	79,00 (Baik)	78,76 (Baik)
68.	Hotmaida	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	83,00 (Baik)	81,67 (Baik)
69.	Erna Sibarani	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	83,67 (Baik)	82,00 (Baik)
70.	Nenny Evi P. Siallagan	Staf Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Quick Respon	80,78 (Baik)	79,88 (Baik)
71.	Risma Panjaitan, SST. M.Kes	Ka. Bidang Pencegahan Penyakit	88,00 (Baik)	89,80 (Baik)
72.	Manginar Pangaribuan, SH	Ka. Seksi Surveilens dan imunisasi	89,77 (Baik)	89,80 (Baik)
73.	Nurmala Panjaitan	Staf Seksi Surveilens dan imunisasi	86,77 (Baik)	86,00 (Baik)
74.	Jakson Marlon Siahaan, S.Kep, Ns	Staf Seksi Surveilens dan imunisasi	82,67 (Baik)	83,00 (Baik)
75.	Sarma Doharma Panggabean	Staf Seksi Surveilens dan imunisasi	83,67 (Baik)	80,68 (Baik)
76.	Selfi Tampubolon	Staf Seksi Surveilens dan imunisasi	82,67 (Baik)	81,00 (Baik)
77.	Arisonang hutagalung, S.Kep, Ns	Ka. Seksi Penyakit Menular dan Zoonis	87,77 (Baik)	88,00 (Baik)
78.	Rosinta Marito M. Hutabarat	Staf Seksi Penyakit Menular dan Zoonis	84,66 (Baik)	83,00 (Baik)

79.	Agustinus Nahampun	Staf Seksi Penyakit Menular dan Zoonis	83,00 (Baik)	82,67 (Baik)
80.	Bethsyeba Nababan	Staf Seksi Penyakit Menular dan Zoonis	86,77 (Baik)	86,27 (Baik)
81.	Cipto Rajaguguk	Staf Seksi Penyakit Menular dan Zoonis	85,39 (Baik)	84,00 (Baik)
82.	Gustaf Sinaga	Staf Seksi Penyakit Menular dan Zoonis	86,00 (Baik)	84,87 (Baik)
83.	Tiurmaida Siahaan	Ka. Seksi Penanggulangan Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	89,00 (Baik)	90,00 (Baik)
84.	Kristopel Sitompul	Staf Seksi Penanggulangan Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	87,67 (Baik)	87,00 (Baik)
85.	Nurlia Napitupulu	Staf Seksi Penanggulangan Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	86,87 (Baik)	85,00 (Baik)
86.	Halomoan Roselina	Staf Seksi Penanggulangan Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	87,77 (Baik)	86,60 (Baik)

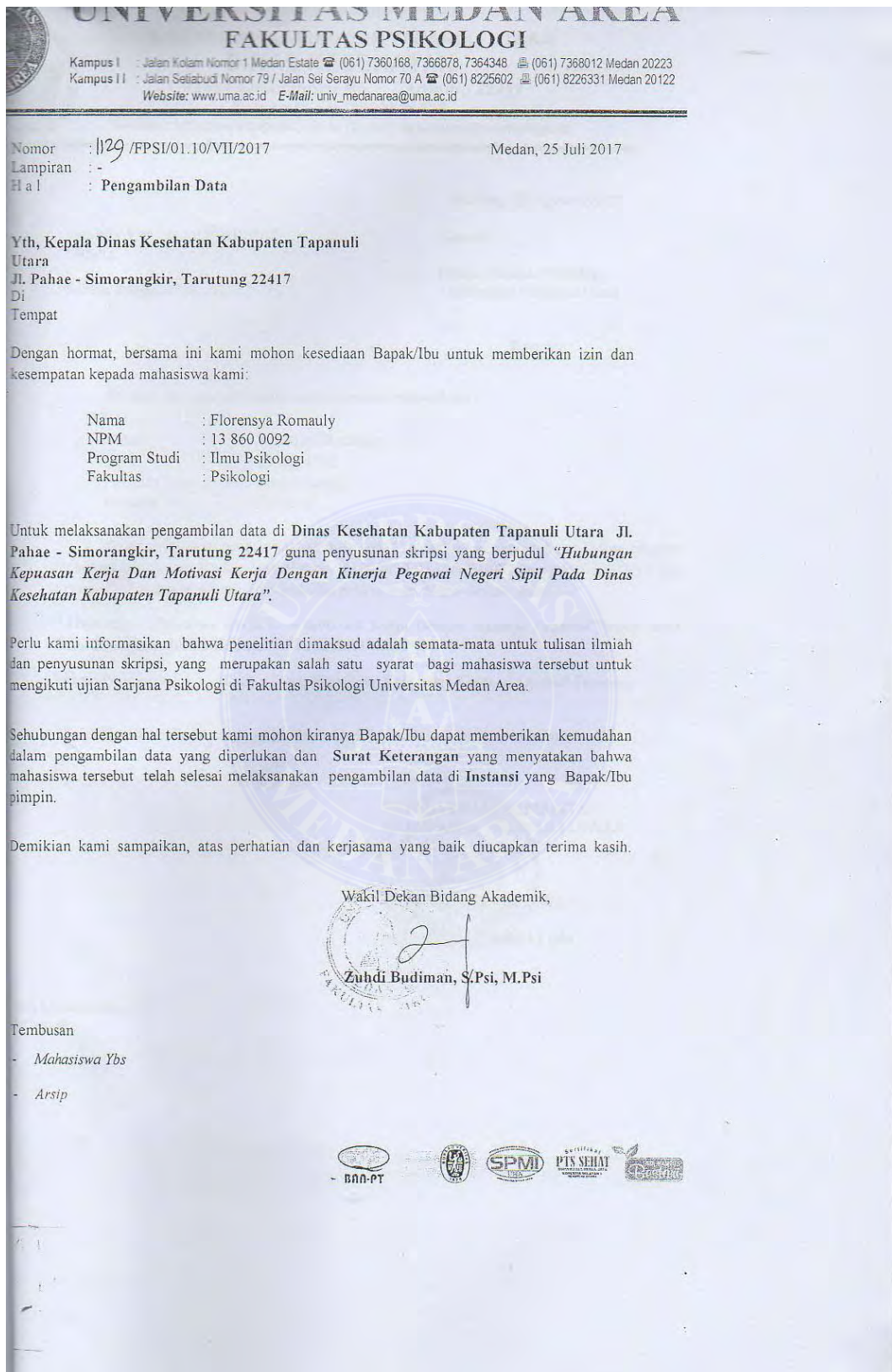
Pejabat Penilai,

LONGSERIA GEA
NIP: 19621220 198403 2 002



LAMPIRAN J

Surat Keterangan Bukti Penelitian dan Selesai
Penelitian





PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA
DINAS KESEHATAN

Jl. Pahae-Simorangkir No. Tarutung 22417

Telepon/Fax: (0633) 21135

Website : <http://www.taputkab.go.id> ; E-mail: kesehatan@taputkab.go.id

Tarutung, 07 Agustus 2017

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Sumatera Utara

di -

Tempat.

: 440.800/5401 /13.1.1/VIII/2017
: Penting
:-
: Selesai Pengambilan data.

Bersama ini kami sampaikan bahwa tersebut dibawah ini :

Nama : Florensy Romaully
NPM : 13 860 0092
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar melakukan pengambilan data dan telah selesai sesuai dengan Surat Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1129/FPSI/01.10/VII/2017 tanggal 25 Juli 2017 Hal : Pengambilan data, guna tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi dengan judul :

" Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara."

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara di Tarutung

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA,

dr. LANRI AOYAGIE/MM
PEMBINA
NIP. 19750115 200604 1 004

ng bersangkutan;
tinggal.