

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WAHANA TRANS LESTARI
MEDAN-NISSAN GATOT SUBROTO MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

**JOSEP JAPOLMER SIPAHUTAR
09.860.0084**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WAHANA TRANS LESTARI MEDAN – NISSAN GATOT SUBROTO

NAMA MAHASISWA : JOSEP JAPOLMER SIPAHUTAR

NIM : 09. 860. 0084

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd


Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi

MENGETAHUI

DEKAN PSIKOLOGI

KETUA JURUSAN


Prof. Dr. H. Abdul Munir M,Pd


Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi

Tanggal Sidang Meja Hijau

08 November 2013

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

PADA TANGGAL

08 November 2013

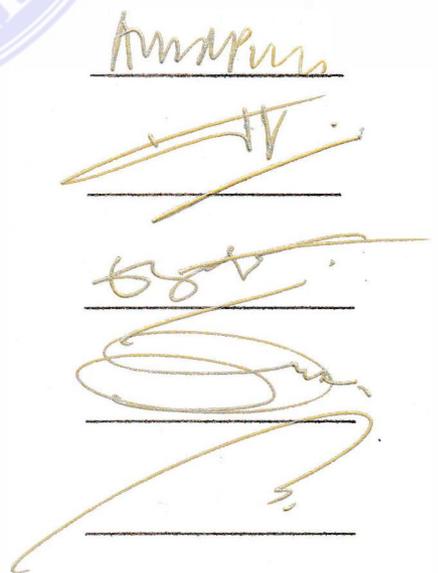
MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hj. Anna WD Purba, S.Psi., M.Si
2. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
3. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi
4. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi
5. Laili Alfita, S.Psi., M.M



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, September 2013

Penulis

Josep Japolmer Sipahutar

NIM. 09.860.0084

KATA PENGANTAR

Kepada-Mu Allah Bapa di Surga, Tuhan Yesus, dan Roh Kudus^{ku} aku bersyukur untuk segala talenta dan hikmat yang mengalir dalam diriku, sehingga semua yang saya tuliskan dalam skripsi ini menggapai ujungnya. Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak bantuan yang saya terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati dan ucapan syukur, saya menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Kepada kedua Orang Tua saya, Bapak Samson Sipahutar dan Mama T. Br. Sinaga, yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayang serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Pembimbing I dan sekaligus Dekan Fakultas Psikologi UMA yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang padat dan memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Bapak Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi selaku Pembimbing II dan sekaligus Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi UMA yang telah banyak membantu dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Kepada Ibu Hj. Anna WD Purba, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang telah memberikan izin penelitian untuk kelancaran dalam penyelesaian studi, dan telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir.

5. Kepada Bapak Ariston Sinuraya, SE selaku Kepala Cabang dan seluruh karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan – Nissan Gatot Subroto Medan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini terutama Bang Benny H Saragih (Nissan SM.Raja Medan) dan Kak Hera Simbolon (CRO Nissan Gatot Subroto).
6. Kepada Ibu Salaria Sari Dewi, S.Psi., M.Psi selaku Sekretaris di Sidang Meja Hijau yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir.
7. Kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM selaku Dosen Tamu di Sidang Meja Hijau yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir.
8. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberi ilmu hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi yang telah bersedia membantu peneliti dalam mengurus administrasi perkuliahan.
10. Buat Saudara/i saya: Bang Nimrot Sipahutar - Kak Eva (Tiara Sipahutar & Nathanael Sipahutar), Bang Eriston Sipahutar – Kak Srima (Mariani Sipahutar & Indra Christian Sipahutar), Kakak Ernita Sipahutar – Welman (Betha Ivander Marpaung), Adik Dosma Sipahutar, dan Adik Merlin Sipahutar terimakasih banyak atas dukungan, materi, perhatian, doa serta motivasi yang kalian berikan selama saya kuliah, serta melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada sahabat – sahabat seperjuanganku yang tidak pernah lelah untuk bersama-sama dalam menjalin perkuliahan Jonerson, Sihar, Dewi Sarinta,

Mutiara, Libri, Ester, dll. yang telah memberikan semangat dan dukungannya.

12. Kepada teman-teman seperjuangan Stambuk 2009 terutama Kelas B yang selalu bersama-sama melewati masa-masa indah dan sulit bersama dan telah menghibur dalam penyusunan skripsi ini.

13. Kepada teman-teman yang tinggal di rumah Sei Padang Gg.Budi No. 9, Kristina Sihombing, dan Kak Jannur yang selalu memberikan semangat dalam menyusun skripsi ini.

14. Seluruh keluarga dan rekan-rekan lain yang belum disebutkan namanya satu-persatu oleh peneliti yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan keberhasilan peneliti.

Akhirnya, kepada setiap pembaca, teman mahasiswa, ataupun setiap jiwa yang merasa haus mencari pengetahuan dan kebenaran, skripsi ini hanya sebagian kecil dari percakapan Psikologi yang menyentuh segala realitas. Menjadi wajar dan seharusnya, skripsi ini pun memberikan ruang bagi siapa saja yang akan mengkritisi dan membuat isi skripsi ini menjadi semakin baik. Bukankah kebaikan adalah sebuah proses? Proses yang terus menghasilkan karya-karya baru. Terlibatlah terus dalam proses itu.

Medan, Oktober 2013

Penulis

Josep Japolmer Sipahutar

ABSTRAK

Josep Japolmer Sipahutar, NIM: 09.860.0084, Hubungan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan – Nissan Gatot Subroto, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan – Nissan Gatot Subroto Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah *sales executive* Nissan Gatot Subroto Medan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan prestasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan prestasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*, dianalisis melalui *Analisis Multiple Regresi*. Teknik ini digunakan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil *analisis regresi* diketahui bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja, dimana $F_{reg}=0.247; p=0.783 (p < 0,050)$ maka hipotesis mayor ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dimana $r=0,133; r^2=0,018; p=0,486 (p < 0,050)$ maka hipotesis minor ditolak. Hasil analisis juga menunjukkan tidak ada hubungan positif antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja, dimana $r=0,030; r^2=0,001; p=0.847 (p < 0.050)$ maka hipotesis minor ditolak. Dari hasil ini, ternyata *sales executive* Nissan Gatot Subroto memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik (192.37) dengan nilai rata-rata hipotetik (152.50), memiliki prestasi kerja yang tinggi hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik (241.57) dengan nilai rata-rata hipotetik (137.50), dan karyawan yang berprestasi tinggi 8 orang dan karyawan berprestasi rendah 22 orang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| SURAT PERNYATAAN | i |
| SURAT PERSETUJUAN | ii |
| SUTAR PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 11 |
| C. Batasan Masalah | 11 |
| D. Rumusan Masalah | 12 |
| E. Tujuan Penelitian | 12 |
| F. Manfaat Penelitian | 13 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kepuasan Kerja Karyawan | 14 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 14 |
| 2. Teori Kepuasan Kerja | 16 |
| 3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja | 18 |
| 4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 21 |
| 5. Jenis – jenis Kepuasan Kerja | 23 |
| B. Motivasi Kerja | 24 |
| 1. Pengertian Motif | 24 |
| 2. Pengertian Motivasi Kerja | 25 |

| | |
|---|----|
| 3. Aspek – aspek Motivasi Kerja | 35 |
| 4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 37 |
| C. Prestasi Kerja | 39 |
| 1. Pengertian Prestasi Kerja | 39 |
| 2. Aspek – aspek Prestasi Kerja | 43 |
| 3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja | 43 |
| D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja | 44 |
| E. Hubungan antara Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja | 46 |
| F. Hubungan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja ... | 46 |
| G. Kerangka Berpiki | 47 |
| H. Hipotesis | 47 |

BAB III METODELOGI

| | |
|--|----|
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 49 |
| B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian | 49 |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i> | 51 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 52 |
| 1. Metode Dokumentasi | 52 |
| 2. Skala Kepuasan Kerja | 53 |
| 3. Skala Motivasi Kerja | 53 |
| E. Validitas dan Reliabilitas | 54 |
| 1. Validitas Alat Ukur | 54 |
| 2. Reliabilitas Alat Ukur | 56 |
| F. Metode Analisi Data | 57 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

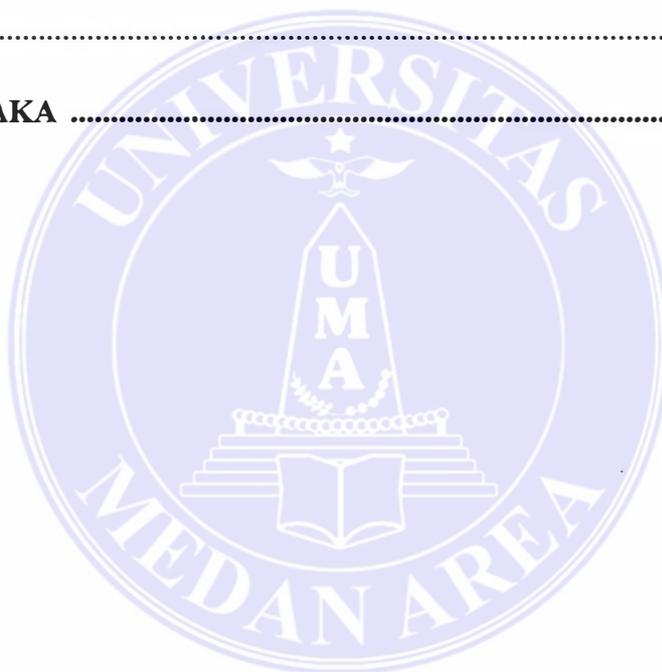
| | |
|---|----|
| A. Orientasi Kanca dan Persiapan Penelitian | 60 |
| 1. Orientasi Kancah | 60 |
| 2. Persiapan Penelitian | 64 |
| 3. Alat Ukur Penelitian (Try Out Terpakai) | 68 |
| 4. Pelaksanaan Penelitian | 72 |

| | |
|--|----|
| B. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 72 |
| 1. Uji Asumsi | 73 |
| 2. Hasil Perhitungan Analisis Data | 75 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 76 |
| C. Pembahasan | 78 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 82 |
| B. Saran | 84 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
|-----------------------------|-----------|



DAFTAR TABEL

Tabel:

1. Distribusi penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja..... 65
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja 66
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba 69
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah uji Coba 71
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran 73
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan..... 74
7. Rangkuman Perhitungan r Analisis Multipel Regression 75
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar:

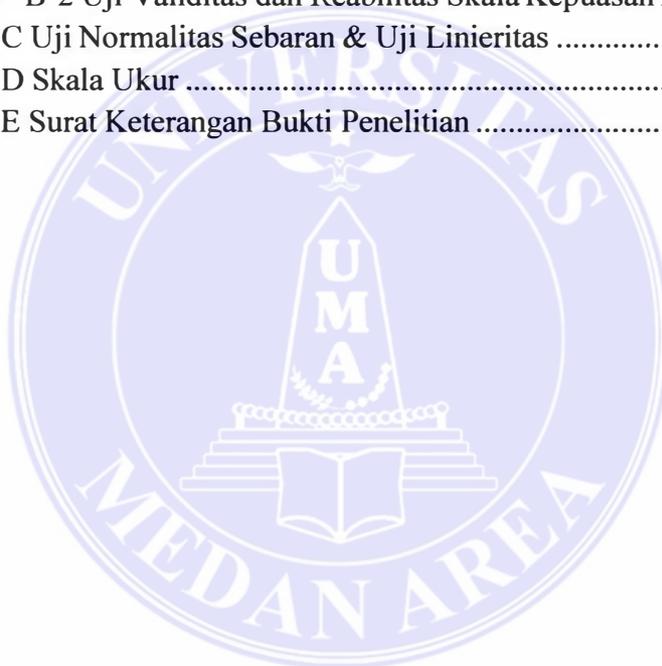
1. Hierarki kebutuhan – kebutuhan dari Maslow 28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Lampiran A Prestasi Kerja 90
2. Lampiran - B Uji Coba Skala 91
3. Lampiran – B-1 Uji Validitas dan Reabilitas Skala Motivasi Kerja 98
4. Lampiran – B-2 Uji Validitas dan Reabilitas Skala Kepuasan Kerja 105
5. Lampiran C Uji Normalitas Sebaran & Uji Linieritas 111
6. Lampiran D Skala Ukur 116
7. Lampiran E Surat Keterangan Bukti Penelitian 125



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola serta dikembangkan oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Perusahaan tidak berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan karyawan. Karyawan mempunyai peranan penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu perusahaannya dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk karyawan sebagai faktor utamanya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam rangka mencapai tujuan sangat bergantung kepada karyawan dalam melaksanakan aktifitas.

Sama halnya dengan keberadaan karyawan yang ada di perusahaan Nissan Gatot Subroto Medan karyawan yang berada pada posisi *Sales Executive* yang berperan sebagai penjualan produk. Sales NISSAN merupakan ujung tombak keberhasilan operasi perusahaan dan mata rantai kegiatan distribusi barang dan jasa yang dihasilkan oleh puluhan dan ratusan ribu produsen skala kecil, menengah dan besar di setiap negara di dunia. Sales Executives ikut mengambil peranan secara aktif.

Sales NISSAN Gatot Subroto merupakan pekerjaan lapangan; sebagian besar waktu kerjanya dihabiskan di lapangan mengunjungi calon pembeli atau

pembeli potensial untuk menawarkan produk-produk NISSAN. Sales NISSAN Gatot Subroto mengejar target jumlah penjualan yang telah di tentukan perusahaan. Target penjualan mobil setiap hari, minggu, dan bulan telah ditentukan oleh atasan. Sales NISSAN Gatot Subroto juga harus siap dengan harga mobil yang tidak stabil. Dimana harga bisa naik dan diskon bisa bertambah dan berkurang. Apabila sales tidak cepat dalam mengadakan kesepakatan dengan pembeli, sales harus rela untuk kehilangan *refund*.

Sales Executives didalam menjalankan tugasnya, tidak hanya menjalankan tugasnya menawarkan atau mempromosikan serta menjual produk kepada *customer*, tetapi untuk dapat memperoleh jenjang peningkatan atau proses kenaikan jabatan harus mampu mengumpulkan sejumlah poin sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan batasan waktu tertentu.

Target-target yang ditetapkan perusahaan mendorong *Sales Executives* untuk memiliki keyakinan diri agar tujuan tersebut dapat tercapai. Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja memberikan peran besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja setiap *Sales Executive* dalam melakukan tugas-tugas perusahaan. Bentuk-bentuk dukungan informatif seperti nasehat, petunjuk dan saran dari pimpinan maupun rekan kerja mempengaruhi keyakinan diri *Sales Executive* agar dapat berhasil dalam pekerjaan dan memiliki prestasi yang baik.

Karyawan sales NISSAN hendaknya memiliki sikap disiplin dan kemampuan profesional karena mereka merupakan sumber daya manusia yang potensial untuk dapat mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik dan ini akan

DAFTAR PUSTAKA

- Praga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kunto, S. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- War, S. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- War, S. 2002. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*(diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Hyadi, Wahyu Anto. 2007. Hubungan antara Persepsi terhadap Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Semarang. *Skripsi*. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
- son, J.L., Invancevich, J.M., dan Donnelly, Jr.,J.H., 1994, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- ndoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogya: BPFE.
- ndoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima belas. Jogjakarta : BPFE.
- li, S. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- sibuan, Hasmidar. 2011. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Informedia Medan. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi universitas Medan Area.
- sibuan, Malayu SP. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- sibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indrawijaya, Adam. 1989. *Prilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Nency, Yeyen Fera Nike. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Nugraha, Dwi Perbawa. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen C Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri. *Tesis*. Tidak Diterbitkan. Jakarta: Fakultas Pasca Sarjana Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Kekhususa Administrasi Kepolisian UI.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFF.
- Martoyo, Susilo. 2001. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: UI-Press.
- Maslow, Abraham, H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: LPPM.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Raiza, Ali Ivan. 2011. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 2 Pabrik Kelapa Sawit Kebun Pagar Merbau. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Rao, TV. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Pustaka: Binaman. Pressindo.
- Robbin, Stephen ,P Judge , Thimoty,A. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta Salemba 4.
- Robbin, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi/jilid 1*. Jakarta: PT. indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutojo, Wanto. 2000. *Salesmanship*. Jakarta : PT. Damar Mulia Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana.
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Pengantar Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi.
- Tanzaq, Tania. 2007. *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Kepuasan Kerja pada Salesman PT. Dos Ni Roha. Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Thoha, Miftah. 1988. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Winardi. 2000. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Edisi 1. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi 1. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.



LAMPIRAN D
SKALA UKUR

DATA IDENTITAS DIRI

data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri rekan-rekan sekalian,

1. Nama :
2. Lama bekerja :
3. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

Berikut ini peneliti sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala Likert. Rekan-rekan diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Rekan-rekan hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.

~~SS~~ / S TS STS

anda silang (√) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA



Skala A

| No | Uraian | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| | Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini. | | | | |
| | Saya dengan yakin menceritakan kepada teman saya tentang perusahaan tempat kerja saya. | | | | |
| | Saya selalu berusaha mencari ide-ide baru supaya dipromosikan naik jabatan. | | | | |
| | Saya mau membantu teman saya apabila dalam kesulitan | | | | |
| | Bekerja sebagai salesman sangat sesuai dengan minat saya. | | | | |
| | Saya terdorong bekerja diperusahaan ini karena gajinya sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. | | | | |
| | Dengan adanya pujian dari atasan akan menambah semangat kerja saya. | | | | |
| | Saya lebih semangat bekerja karena perusahaan menyediakan asuransi kesehatan. | | | | |
| | Kebersihan lingkungan kerja membuat saya lebih semangat bekerja. | | | | |
| 0. | Saya nyaman pameran diluar kantor karena tersedianya pemeriksaan kesehatan dari perusahaan. | | | | |
| 1. | saya kurang tertari bekerja diperusahaan ini. | | | | |
| 2. | Saya merasa kurang percaya diri ketika harus menceritakan tempat saya bekerja | | | | |
| 3. | Saya kurang tertarik dengan promosi kenaikan jabatan diperusahaan ini. | | | | |
| 4. | Saya merasa tidak ada kerja sama antara sesama rekan kerja. | | | | |
| 5. | Saya bekerja sebagai sales karena tidak ada pekerjaan lagi. | | | | |
| 5. | Saya terdorong mencari pekerjaan lain yang gajinya sesuai dengan kebutuhan saya. | | | | |
| 7. | Semangat kerja saya kurang karena atas tidak pernah memuji hasil kerja saya. | | | | |
| 3. | Saya kurang semangat bekerja karena perusahaan tidak menjamin asuransi kesehatan karyawan. | | | | |
| 9. | Saya terdorong untuk meninggalkan kantor lebih cepat karena lingkungan kerja yang tidak bersih. | | | | |
|). | Saya selalu khawatir dalam bekerja, karena perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan | | | | |
| 1. | Meskipun target penjualan yang diberikan perusahaan sangat tinggi saya merasa terdorong | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | untuk bekerja lebih baik lagi. | | | | |
| 22. | Bagi saya, dapat bekerja diperusahaan ini adalah sebuah prestasi. | | | | |
| 23. | Saya terdorong bekerja karena banyak peluang untuk maju. | | | | |
| 24. | Teman kerja mau menggantikan saya piket pameran ketika saya sakit | | | | |
| 25. | Saya terdorong bekerja sebagai sales karena sesuai dengan minat saya bekerja diluar kantor. | | | | |
| 26. | Saya terdorong mencapai target karena gaji yang saya terima sesuai dengan jam kerja. | | | | |
| 27. | Saya lebih semangat untuk bekerja karena atasan selalu mendengarkan keluhan yang dialami di pameran. | | | | |
| 28. | saya senang bekerja diperusahaan ini, karena perusahaan ini menyediakan asuransi kecelakaan kerja setiap karyawan | | | | |
| 29. | Saya terdorong untuk menjaga pameran karena fasilitas yang disediakan perusahaan cukup membantu saya dalam bekerja. | | | | |
| 30. | Saya terdorong untuk bekerja diperusahaan ini karena tersedianya fasilitas kesehatan. | | | | |
| 31. | Saya merasa tidak mampu untuk mencapai target dari perusahaan. | | | | |
| 32. | Saya ingin pindah kerja yang lebih baik, karena disini tidak ada yang dapat saya banggakan | | | | |
| 33. | Saya kurang tertarik bekerja karena peluang untuk maju sangat kurang diperusahaan ini. | | | | |
| 34. | Teman saya selalu mencari alasan untuk menggantikan saya piket pameran ketika saya sakit. | | | | |
| 35. | saya kurang berminat bekerja diluar kantor. | | | | |
| 36. | Saya kurang berminat mencapai target karena gajinya tidak sesuai dengan jam kerjanya. | | | | |
| 37. | Saya tidak pernah tertarik menyampaikan keluhan dipameran karena perusahaan tidak mau peduli. | | | | |
| 38. | Saya mencari pekerjaan lain karena perusahaan tidak mempertimbangkan jaminan kecelakaan kerja karyawan. | | | | |
| 39. | Saya terpaksa menjaga pameran karena sudah dijadwal oleh perusahaan. | | | | |
| 40. | Saya ingin mencari pekerjaan lain yang menyediakan fasilitas kesehatan. | | | | |
| 41. | Saya terdorong mengerjakan tugas dari perusahaan secara menyeluruh | | | | |
| 42. | Saya terdorong untuk lebih yakin menceritakan | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | produk yang dijual oleh perusahaan kepada pelanggan. | | | | |
| 43. | Saya terdorong untuk mengembangkan karir diperusahaan ini melalui promosi yang ditawarkan perusahaan. | | | | |
| 44. | Saya bersedia bekerja sama dengan teman dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan | | | | |
| 45. | Saya terdorong bekerja diperusahaan ini karena sesuai dengan bakat saya dalam menawarkan satu produk. | | | | |
| 46. | Saya tertarik bekerja diperusahan ini karena gajinya tinggi. | | | | |
| 47. | Saya terdorong mencapai target karena ketika kesulitan mencapai target atasan selalu mendengar keluhan yang saya alami. | | | | |
| 48. | Saya terdorong untuk tetap bekerja diperusahaan ini karena adanya pensiunan bagi karyawan. | | | | |
| 49. | Tersediannya penyejuk udara membantu saya lebih semangat bekerja. | | | | |
| 50. | Saya nyaman bekerja karena perusahaan menyediakan tenaga medis diperusahaan. | | | | |
| 51. | Saya mengerjakan tugas tidak secara menyeluruh. | | | | |
| 52. | Saya tidak tertarik menjelaskan produk yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pelanggan. | | | | |
| 53. | Saya merasa tidak mungkin untuk dipromosikan pihak manajemen | | | | |
| 54. | Saya kurang terdorong mengerjakan tugas secara kerja sama. | | | | |
| 55. | Saya kurang berbakat dalam menjelaskan produk-produk dari perusahaan. | | | | |
| 56. | Saya berniat mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. | | | | |
| 57. | Saya tidak tertarik mencapai target karena atasan tidak mau mendengar keluhan yang saya alami. | | | | |
| 58. | Saya terdorong untuk mencari kerja yang memiliki pensiunan bagi karyawannya. | | | | |
| 59. | Saya lebih baik menjaga pameran dari pada di dalam kantor karena udara didalam kantor cukup panas. | | | | |
| 60. | Saya merasa hawatir ketika bekerja karena perusahaan tidak menyediakan tenaga medis diperusahaan. | | | | |
| 51 | Saya terdorong mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan untuk mendapat pengalaman baru | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | didunia kerja. | | | | |
| | Teman-teman saya memberikan dukungan apabila saya belum mencapai target penjualan | | | | |
| | Saya terdorong bekerja diperusahaan ini karena saya sangat berbakat dalam dunia marketing. | | | | |
| | Gaji yang saya terima adil dengan apa yang telah saya kerjakan. | | | | |
| | Saya tidak perlu takut dengan hari tua karena adanya pensiunan bagi karyawan yang sudah lama bekerja. | | | | |
| | Saya nyaman bekerja diperusahaan ini karena tersediannya fasilitas bagi karyawan dalam bekerja. | | | | |
| | saya tidak perlu khawatir ketika sakit karena perusahaan memberikan cuti bagi karyawan sakit. | | | | |
| | Percuma bekerja diperusahaan ini karena tidak memberikan pengalaman baru bagi saya dalam bekerja. | | | | |
| | Saya tidak pernah memberikan dukungan apabila teman saya dalam kesulitan | | | | |
| | Saya bermalas-malasan ketika bekerja karena saya kurang berbakat bekerja di bagian marketing. | | | | |
| | Saya terdorong untuk lebih lama bekerja diperusahaan ini karena gaji yang diberikan perusahaan cukup adil. | | | | |
| | Saya tidak semangat bekerja karena pensiunan karyawan kurang diperhatikan. | | | | |
| | Saya mencari pekerjaan lain yang menyediakan fasilitas kerja bagi karyawan. | | | | |
| | Saya mencari pekerjaan lain yang memberikan toleransi cuti bagi karyawan sakit. | | | | |
| | Bekerja sebagai sales menurut saya memberikan pengalaman baru dalam bekerja. | | | | |
| | Saya memberi dukungan kepada teman yang mulai malas bekerja. | | | | |
| | Sistem pengajian diperusahaan ini tidak adil dengan beban kerja yang diberikan. | | | | |
| | Bekerja sebagai sales menurut saya membuang-buang waktu. | | | | |
| | Saya kurang peduli dengan teman yang malas bekerja. | | | | |

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. : 16/HR-GA/WTLM/IX/2013

bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Brian Pebrianta Tarigan, ST
Jabatan : Manager HR-GA
Perusahaan : PT. Wahana Trans Lestari Medan – Nissan Gatot Subroto Medan
Alamat : Jl. Jend. Gatot Subroto No. 148 Medan

ini menerangkan bahwa :

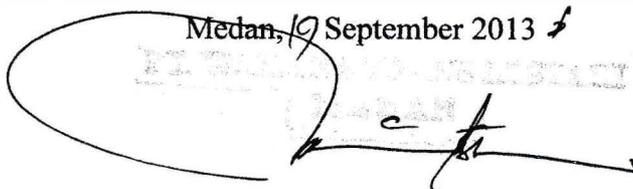
Nama : Josep Japolmer Sipahutar
NIM : 09. 860. 0084
Fakultas / Jurusan : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang
di:

**Angka Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan
pada PT. Wahana Trans Lestari Medan – NISSAN Gatot Subroto Medan**

tanggal 5 September 2013 sampai dengan 19 September 2013 dan telah selesai
akan penelitian.

Medan, 19 September 2013



Brian Pebrianta Tarigan, ST

Manager HR-GA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Kolam No. 1 Medan estate, Telp. (061)7366878, Fax.(061)7368012 Medan 20223

E-mail : univ_medanarea@uma.ac.id

Website : www.Uma.ac.id

nomor : 1268/FO/PP/2013
inspirasi : -
tujuan : Pengambilan Data

Medan, 4 September 2013

kepada Bapak/Ibu Pimpinan PT. Wahana Trans Lestari
Medan - Nissan Gatot Subroto Medan

tempat

yang hormat,

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

Nama : Josep Japolmer Sipahutar
Npm : 09.860.0084
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di *PT. Wahana Trans Lestari Medan - Nissan Gatot Subroto Medan* guna penyusunan skripsi yang berjudul: *"Hubungan Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan Nissan Gatot Subroto Medan"*

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi. M.PSi