

3205K1 000050 001

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



SKRIPSI

Oleh

FARIDA RIMAWATI

95.231.076

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2000**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana

S-1 Psikologi



Oleh:

FARIDA RIMAWATI

95 231 076

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

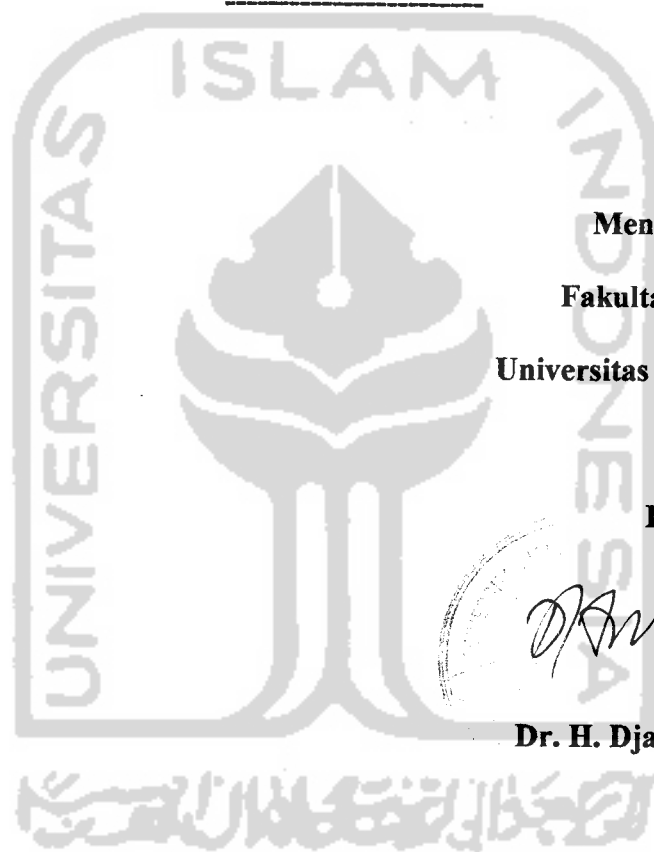
YOGYAKARTA

2000

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia
Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal:

01 SEP 2000



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Indonesia

Dekan

Dr. H. Djamaludin Ancok

DEWAN PENGUJI

- 1. Drs. Muh. Bachtiar, MM**
- 2. Drs. Bagus Riyono, MA**
- 3. Irwan Nuryana K, S. Psi**

Tanda tangan

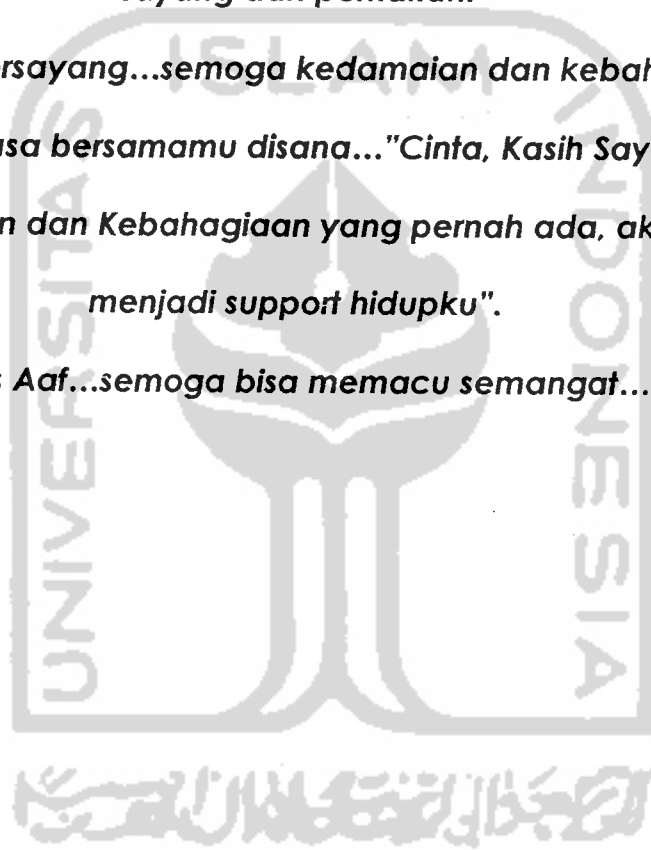
Persembahkanku

**Ayahanda tercinta...semoga dapat menambah kebahagiaanmu
disana.**

**Ibu tercinta...yang selalu memberikan do'a, semangat, kasih
sayang dan perhatian.**

**Mas Budi tersayang...semoga kedamaian dan kebahagiaan
senantiasa bersamamu disana..."Cinta, Kasih Sayang,
Kebersamaan dan Kebahagiaan yang pernah ada, akan selalu
menjadi support hidupku".**

Mas Aaf...semoga bisa memacu semangat...



MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا * فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6).

Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.....(7).

Surat Alam Nasyroh ayat 6 dan 7

لَا يَجِدُكَ إِلَّا الْيَاسِمَ

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah...puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya sederhana ini tidak mungkin selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih untuk banyak pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Djamaludin Ancok, selaku Dekan Fakultas Psikologi UII dan Bapak Drs. Muhammad Bachtiar, MM., selaku Pembantu Dekan Fakultas Psikologi UII sekaligus selaku dosen pembimbing utama penyusunan skripsi ini, beserta seluruh staf akademik dan non akademik, yang telah mendidik dan membimbing saya di fakultas ini.
2. Bapak Irwan Nuryana, S.Psi., selaku dosen pembimbing pendamping yang selalu memberikan bimbingannya dengan penuh kesabaran.
3. Ibu Hj. Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., selaku Ketua Biro Skripsi Fakultas Psikologi UII dan Dosen Pembimbing Akademik yang dengan segala perhatian membimbing saya sejak awal kuliah hingga selesainya kuliah ini.
4. Seluruh staf dan karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen, yang telah banyak membantu dalam proses pengambilan data penelitian.
5. Najih yang sudah memberikan waktunya dan kesabaran untuk membantu menyusun skripsi ini ...

6. Si Itank dan Farid pasangan tercintanya... semoga kedekatan kita tidak hanya sampai disini...
7. Seluruh teman-teman angkatan 1995, semoga persaudaraan kita akan berlanjut sampai kapanpun...
8. Bapak H. Tohir dan Ibu, juga Arief, Ope, Acing dan Sari yang selalu membuka tangan, senyum dan kehangatan...
9. Mas Barli, Mba Anna. Fajar, Hamid "Downa", Hasan "Athar", Fahmi, Mas Abduh, Mba Linda, Nadia dan Aquissa juga Karim, yang turut memberikan warna dalam hidup ini...semoga kesuksesan dan kedewasaan selalu bersama kita...Amiiin
10. "Mas Aaf", terima kasih untuk cinta, kasih sayang, perhatian dan kebersamaan, semoga Allah SWT memberikan ridho dan jalan yang terbaik buat kita... Amien.
11. Tante wiwi, Isal, Cimok, siPay, Indra, Iput, Bp Dodi, semua warga tanjung "ANTIK"...terima kasih buat persaudaraan dan dukungan kalian.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat, barokah dan hidayahNya atas kebaikan mereka semua dan akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang memerlukan dan memberikan sumbangannya bagi ilmu psikologi.

Yogyakarta, Agustus 2000

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
B. Tujuan Penelitian	10
C. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Teori-teori Kepuasan Kerja	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	21
B. Motivasi Kerja	26
1. Pengertian Motivasi Kerja	26

2. Teori-teori Motivasi Kerja	28
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	39
C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja	42
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Identifikasi Variabel Penelitian	48
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
C. Subjek Penelitian	49
D. Metode Pengumpulan Data	50
E. Validitas dan Reliabilitas	53
F. Metode Analisis Data	55
BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN, ANALISIS DATA,	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Orientasi Kacah dan Persiapan	56
1. Orientasi Kacah	56
2. Persiapan Penelitian	58
B. Pelaksanaan Penelitian	62
C. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi subjek penelitian	62
2. Deskripsi data penelitian	63
3. Uji Asumsi	64
4. Hasil uji hipotesis	65
D. Pembahasan	65

BAB V PENUTUP	69
A. Penutup	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rincian Nomor Aitem Skala Kepuasan Kerja	
pada Uji Coba	52
Tabel 2. Rincian Nomor Aitem Skala Motivasi Kerja	
Pada Uji Coba	53
Tabel 3. Rincian Nomor Aitem Skala Kepuasan kerja	
Setelah Uji Coba	60
Tabel 4. Rincian Nomor Aitem Skala Motivasi kerja	
Setelah Uji Coba	61
Tabel 5. Deskripsi Subjek Pnelitian	62
Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian	63
Tabel 7. Matriks Korelasional Antar Variabel	65

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
Lampiran A	72
1. Skala Penelitian	72
2. Skala Uji Coba	72
Lampiran B	73
1. Distribusi Skor jawaban subjek pada try out.....	73
2. Distribusi skor jawaban subjek penelitian	73
3. Reliabilitas skala try out	73
4. Reliabilitas skala penelitian	73
Lampiran C	74
1. Data Skor Total Subjek Penelitian	74
2. Uji Asumsi	74
3. Hasil Analisis Data Penelitian	74
Lampiran D	75
1. Surat Bukti Penelitian	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia bekerja, selain bertujuan memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, sebetulnya juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja berupa upah. Seorang pekerja akan menggantungkan hidupnya kepada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Orang banyak berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Pendapat ini mungkin saja tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji orang dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Uang terutama di negara yang sedang berkembang merupakan sarana yang vital untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Di dalam masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar lain lagi. Gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama. Gaji yang tinggi kenyataannya memang tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja.

Faktor yang penting yang mendorong manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Namun demikian, di balik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Kenyataan lain, banyak perusahaan yang memberi gaji yang cukup tinggi tetapi masih banyak karyawannya yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Jadi anggapan-anggapan bahwa upah atau gaji adalah faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja tidak selamanya benar. Orang masih banyak mengeluh di dalam pekerjaannya, meskipun mereka sudah mendapat gaji yang cukup dan sudah mendapatkan fasilitas (Widiastuti, 1995). Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (Widiastuti, 1995).

Smith dan Wexley (Wijayanti, 1995) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi, bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental.

Manusia secara kodrati mempunyai banyak sekali kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam diri individu ini dapat menimbulkan suatu motivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kata lain kebutuhan dapat berfungsi sebagai motivator tingkah laku mereka di dalam bekerja. Kebutuhan yang timbul dalam diri setiap individu tidaklah sama, dengan demikian motivasi individu di dalam berperilakupun berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang akan dipenuhinya (Wijayanti, 1995). Kebutuhan yang bermacam-macam ini tersusun dalam suatu hirarki atau tingkatan, mulai kebutuhan yang paling mendasar seperti makan, minum sampai

kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri (Maslow, 1997).

Kebutuhan-kebutuhan mana yang berperan di dalam motivasi perilaku individu juga tidak selalu sama antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beberapa individu yang terutama digerakkan oleh uang, sementara yang lainnya oleh keamanan. Ada sekelompok orang yang bekerja karena kepentingan kebendaan akan tetapi yang lain tidak. Ini dapat dilihat misalnya pada profesi seorang guru, perawat, pendeta dan beberapa ilmuwan lainnya. Mereka sebetulnya mungkin dapat menghasilkan lebih banyak uang dalam beberapa bidang kegiatan lainnya jika mereka mau, akan tetapi mereka tidak melakukannya. Lalu apa yang mendorong mereka bekerja keras ? Apakah yang mereka inginkan kekuasaan, kebanggaan, atautkah kecintaan akan kesibukan ? Orang bekerja ternyata bukanlah semata-mata alasan kebendaan, melainkan bermacam-macam alasan dan latar belakang mengapa orang bekerja.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi cenderung dipandang sebagai suatu sistem yang kompleks, yang di dalamnya terkandung sub sistem-sub sistem yang saling berinteraksi atau berhubungan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Ada hubungan timbal balik dan saling membutuhkan di antara sesama pelaku dalam organisasi atau perusahaan, termasuk di antara karyawan dan pemilik perusahaan. Karyawan berharap perusahaan akan memperlakukan mereka sebagai manusia, memberikan pekerjaan dan saran yang memenuhi kebutuhan, memberi peluang untuk tumbuh bekerja dan sebagainya.

Keadaan sosial ekonomi dan pendidikan masyarakat yang semakin tinggi dewasa ini menyebabkan orientasi sistem nilai pun semakin berubah. Masyarakat semakin menginginkan pelayanan kesehatan. Tuntutan dan harapan masyarakat akan pelayanan yang bermutu semakin terasa. Demikian pula peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Menurut Wasisto (Widiastuti, 1995) tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh faktor :

1. Sumber daya Rumah Sakit, termasuk antara lain tenaga, pembiayaan, sarana dan teknologi yang digunakan.
2. Interaksi kegiatan yang digerakkan melalui proses dan prosedur tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menghasilkan jasa atau pelayanan.

Salah satu sumber daya rumah sakit yang sangat menentukan penilaian suatu mutu pelayanan yang diberikan rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Mutu pelayanan tidak terlepas dari mutu keperawatan, karena peningkatan ketrampilan dan kemampuan perawat harus selalu diperhatikan (Widiastuti, 1995). Dalam suatu proses pelayanan kesehatan kemampuan perawat untuk berkomunikasi yang baik sangat diperlukan.

Menurut Pusdiklat Depkes RI 1982 (Widiastuti, 1995) ditegaskan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dalam perawatan untuk menciptakan hubungan antara perawat dan pasiennya. Komunikasi yang baik antara perawat dan pasien akan mempercepat proses penyembuhan pasien. Hubungan timbal balik ini akan banyak didasari oleh kemampuan seorang perawat dalam menjalin

hubungan selama proses perawatan berlangsung. Salah satu kemampuan personal yang dapat membantu perawat dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan komunikasi yang baik adalah asertivitas.

Berbicara mengenai profesi seorang perawat atau lebih khusus lagi tentang kepuasan kerjanya sebagai salah satu karyawan di rumah sakit. Pekerjaan seorang perawat itu berat, tidak seperti apa yang terlihat sekilas di mana tugasnya hanya melayani orang sakit saja. Lebih dari itu, perawat dituntut memiliki ketabahan dan kesabaran yang relatif tinggi, senantiasa dapat memberikan dorongan dan semangat pada pasien untuk sembuh, serta mampu menciptakan suasana tenteram dan tenang pada pasien. Permasalahannya adalah bahwa pada kenyataannya banyak perawat yang dalam tugas belum melaksanakan sebagaimana perannya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan baik dari pasien maupun pengunjung atau keluarga pasien yang mengeluh dan menyesalkan atas sikap dan perilaku para perawatnya.

Batubara (Lestari,1993), berbagai masalah yang terjadi dalam dunia industri akhir-akhir ini seperti peristiwa pemogokan di berbagai perusahaan, terjadinya unjuk rasa, bolos kerja, karyawan tidak bergairah ataupun turn over yang tinggi membuat pimpinan perusahaan berpikir serius untuk menyelesaikannya. Adanya masalah-masalah tersebut di atas merupakan indikasi motivasi kerja karyawan yang menurun. Seperti diketahui kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja.

Selain semakin tingginya nilai kerja, perusahaan yang mempekerjakan karyawan itupun juga mengharapkan suatu motivasi kerja yang baik dari para karyawannya. Motivasi kerja yang baik ini ditujukan untuk tercapainya sasaran-sasaran yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya adanya peningkatan hasil kerja karyawan itu sendiri dan semakin besarnya perolehan keuntungan yang dapat diraih oleh perusahaan. Collins (Lestari,1993) mengatakan kenyataan menunjukkan bahwa perhatian dan keterlibatan dalam memotivasi pegawai dapat menjadi faktor utama yang dapat membantu bisnis kecil meningkatkan produktivitas untuk memperbaiki perolehan laba.

Sikap dan perilaku ini erat kaitannya dengan motif-motif yang mendasari seseorang menjadi perawat. Memang kebanyakan calon karyawan rumah sakit ketika diwawancarai dan ditanya mengenai dorongan utama yang menyebabkannya memilih bekerja di rumah sakit adalah untuk mengabdikan dan membantu orang lain, tetapi benarkah demikian ?

Peranan manusia dalam suatu industri sangat menentukan, maka masalah kepegawaian merupakan hal yang penting untuk diperhatikan di setiap organisasi perusahaan. Disebut penting karena tenaga kerja manusia sebagai unsur terpenting tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Dengan kata lain, hidup dan berlangsungnya suatu perusahaan tergantung dari orang-orang yang ada dalam perusahaan.

Secara teori motivasi kerja menunjuk pada dorongan untuk bekerja, yaitu besar kecilnya upaya yang dikerahkan seseorang guna mencapai sasaran pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Menurut Soekanto dan Handoko (Elni,1995), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pendapat Barelson dan Steiner (Elni,1995), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Ditambahkan lagi oleh Koontz dan Donnel (Elni,1995), bahwa motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu kebutuhan.

Singgih dan Y. Singgih (Widiastuti, 1995) mengatakan bahwa motif yang mendorong seseorang untuk memilih profesi tertentu ternyata beraneka ragam. Begitu juga motif seseorang memilih profesi perawat, bervariasi pula antara perawat yang satu dengan yang lainnya. Motif atau dorongan ini ikut menentukan di dalam pembentukan pribadi perawat, apakah dia akan menjadi perawat yang dapat meringankan penderitaan atau sebaliknya. Dalam Wijayanti (1995), Strauss dan Sayles juga mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi pula oleh faktor-faktor kebutuhan yang ada pada dirinya dimana faktor-faktor itu dapat berwujud kebutuhan fisik dan keamanan, sosial dan ego.

Selain motif atau dorongan dan juga faktor-faktor kebutuhan yang ada pada diri individu, tidak bisa diabaikan pula kemungkinan adanya pengaruh komponen

psikososial dari suatu lingkungan operasional terhadap sikap dan anggapan individu pada pekerjaannya. Termasuk di dalamnya adalah hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan yang berkaitan dengan kebudayaannya.

Kepuasan kerja bersifat individual, tergantung dari motif dan faktor-faktor kebutuhan yang ada pada dirinya, dan di samping itu juga akan tergantung dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya serta kebudayaan lingkungan operasionalnya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

ken bekerja dg baik sbg produktivitas meningkat
ken d'jd peningkatan produktivitas, mk
hal ini m'beri nilai tambah dan penghargaan bg kary.

As'ad (1995) menjelaskan, ada tiga macam arah yang bisa dilihat dalam penelitian di bidang kepuasan kerja :

1. Faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.

2. Efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti : produktivitas, *absenteisme*, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut Allen (As'ad, 1995), manusia memiliki peran penting dalam menjalankan roda industri : " Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya ". Dari uraian Allen tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diangkat suatu rumusan masalah sebagai berikut : " Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan?".

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “ apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan”.

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi rumah sakit dalam usahanya untuk meningkatkan kualitas dan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang akan dilakukan oleh pihak rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian ini pihak rumah sakit diharapkan mampu mengembangkan kualitas dengan memperhatikan motivasi yang ada pada karyawannya terutama perawat. Karena jika pihak rumah sakit dapat memahami dan mengerti kondisi perawat maka diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja sama yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik bagi rumah sakit maupun perawat sendiri.
2. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.

Handoko (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pihak perusahaan atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Menurut Strauss dan Sayles (Handoko, 1999) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja

yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Umar (1998), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan yang serupa.

Wexley & Yukl (As'ad, 1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "*is the way an employee feels about his her job*". Berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Vroom (As'ad, 1995) mengatakan kepuasan kerja sebagai "refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif ". Sedangkan Tiffin (As'ad, 1995) berpendapat

bahwa kepuasan karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum (As'ad, 1995) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Menurut McCormick dan Tiffin (1979) masalah kepuasan kerja penting sekali bagi perusahaan atau organisasi, karena setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan tidak akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh apabila tidak merasa puas dalam kerjanya yang berarti juga produktivitas akan menurun. Dengan kata lain bahwa dengan kepuasan kerja maka akan membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan lebih bergairah di dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mencurahkan segenap kemampuan maupun perhatiannya pada pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya akan bertambah baik dan lebih efisien.

Dalam makalah Diskusi Hasil Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia (1996) disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu dia merasa senang atau tidak senang, bangga atau jenuh, sebagai hasil dari penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Locke (makalah Diskusi Hasil Penelitian Fakultas Psikologi UII, 1996) secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang yang sesuai dengan nilai yang dianutnya. Dengan demikian

jika seseorang mempunyai nilai tertentu yang menjadi pegangannya, dia akan mengalami ketidakpuasan seandainya terbentur pada nilai lain yang tidak sesuai atau bertentangan dengan nilainya itu.

Gibson, Ivancevich, Donnelly (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Robbins (1996), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, dan seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Davis (dalam Riyono & Zulaifah, 1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan prestasi kerja, absensi, dan pemogokan kerja, serta *turn over*. Kepuasan kerja adalah kesenangan atau ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menggambarkan kualitas kesesuaian antara harapan pekerja terhadap jabatannya dan *reward* (hadiah/penghargaan) yang diberikan.

Landy & Trumbo (Riyono & Zulaifah, 1997) menggambarkan kepuasan kerja dengan lebih konkrit. Dikatakan bahwa jika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, lalu sering membicarakan soal pekerjaannya dengan

karib kerabatnya, maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu mengambil kesempatan untuk menghindar dari pekerjaannya, dan setelah dirumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan dia mengalami ketidakpuasan kerja.

Locke (Riyono & Zulaifah,1997), menyebutkan bahwa kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Jadi dapat disimpulkan disini bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu dia merasa senang atau tidak senang, bangga atau jenuh, sebagai hasil dari penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.

Menurut Wexley & Yukl (As'ad,1995) secara garis besar, teori kepuasan kerja dapat digolongkan menjadi tiga bagian besar yaitu *discrepancy theory*, *equity theory* dan *two factor theory*.

Discrepancy theory, pertama kali dipelopori oleh Porter (Riyono & Zulaifah,1997). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Kemudian Locke (Riyono & Zulaifah,1997) menerangkan bahwa kepuasan

kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler (Riyono & Zulaifah, 1997), menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

Teori *discrepancy* ini berdasar pada pengharapan. Teori tersebut mengatakan bahwa ketidakpuasan seseorang terjadi karena adanya diskrepansi (kesenjangan) antara pengharapan dan kenyataan (Riyono & Zulaifah, 1997). Sedangkan Davis mengatakan bahwa kepuasan kerja mengekspresikan besarnya kesesuaian antara pengharapan seseorang dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

Equity theory dikembangkan oleh Stacy Adams (Riyono & Zulaifah, 1997). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi (Riyono & Zulaifah, 1997). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi,

diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Teori ini juga didasarkan pada pengharapan, namun ada unsur lain yaitu rasa keadilan. Teori keadilan mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai jika seseorang merasakan adanya keadilan. Dalam teori ini, unsur yang penting adalah adanya pembanding. Pembanding itu bisa karyawan dalam perusahaan yang sama atau dari perusahaan yang lain (Riyono & Zulaifah, 1997).

Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* teori ada tiga yaitu: *input*, *out comes*, *comparison person* dan *equity-inequity* (As'ad, 1995). Yang dimaksud dengan *input* adalah *is anything of value that an employee perceives that he contibutes to his job*. Ini berarti *input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dapat juga berarti segala hal yang dimiliki individu yang dapat dijadikan tolak ukur kualitas dirinya. Dalam hal ini misalnya: latar belakang pendidikan, pengalaman, kualitas atau kuantitas kerjanya.

Sedangkan *out comes* ialah *is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*". Hal ini berarti segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya atau segala sesuatu yang diperoleh individu sebagai imbalan atas jasanya seperti misalnya: upah, penghargaan, posisi atau promosi yang diberikan perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan *comparison persons* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya. *Comparison person* ini dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di

tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan ratio *input-out comes* dirinya dengan ratio *input-out comes* orang lain (*comparison person*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation in-equity*), akan timbul ketidakpuasan.

Menurut *equity theory* yang sangat memuaskan dari suatu hubungan adalah jika kita memperoleh sesuatu sebanyak yang kita berikan. Jika diaplikasikan dalam konteks kerja, hubungan dengan rekan kerja akan memuaskan bila semua pihak merasa dapat saling mengandalkan untuk mengerjakan bagian dari pekerjaannya, berbagai tugas dan bekerja sama dalam tugas-tugas bersama. Lebih lanjut, teori *equity* menjelaskan bahwa timbulnya ketidakseimbangan atau ketidakselarasan menyebabkan penurunan kepuasan. Meskipun demikian, dalam berbagai konteks kerja, seorang rekan kerja lebih suka mengambil tanggung jawab yang lebih besar, mungkin dengan tujuan memperoleh promosi. Selama kedua belah pihak yakin memperoleh bagian yang adil, keseimbangan yang sempurna dalam hubungan kerja tidak harus selalu menjadi tolak ukur kepuasan (Edelmann, 1997).

Teori yang ketiga adalah *two factor theory*. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan

dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan suatu variabel yang kontinyu (Riyono & Zulaifah,1997).

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (dalam Riyono & Zulaifah,1997). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Teori Herzberg mengatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi dalam dua bagian, yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan untuk berkembang. Kebutuhan fisik jika tidak terpenuhi akan menyebabkan penderitaan dan jika terpenuhi akan menimbulkan perasaan lega. Namun dikatakannya pula bahwa perasaan lega itu bukanlah perasaan yang positif melainkan hanyalah perasaan yang normal saja. Kebutuhan fisik ini dikatakan sebagai kebutuhan dasar manusia yang kurang lebih sama dengan hewan. Untuk selanjutnya kebutuhan ini disebut sebagai *hygiene factors* (Riyono & Zulaifah,1997).

Perasaan positif atau puas akan diperoleh jika kebutuhan untuk berkembangnya terpenuhi. Kebutuhan untuk berkembang ini adalah yang membedakan manusia dengan hewan. Selanjutnya kebutuhan ini disebut sebagai *motivators*.

Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda. Yang dimaksud adalah keduanya bukan suatu variabel yang kontinyu. Sebutan lain untuk *motivators* adalah *satisfiers* karena ia adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan, sedangkan sebutan lain untuk *hygiene factors* adalah *dissatisfiers* karena ketiadaan faktor itu akan menyebabkan ketidakpuasan.

Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja. *Satisfiers* meliputi faktor-faktor (situasi) dalam pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan dan perkembangan psikologis yang lebih tinggi. Hal ini meliputi pekerjaan yang menarik dan menantang, kesempatan untuk berprestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*) dan peningkatan (*advancement*). Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang meliputi: pengawasan (*supervision*), upah, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Menurut Wexley & Yukl (Riyono & Zulaifah, 1997) hadirnya *satisfier factors* akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sementara itu, perbaikan kondisi *dissatisfiers* akan mengurangi (menghilangkan) ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Selanjutnya dikatakan oleh Herzberg (As'ad, 1995), bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah (motivator) hanyalah kelompok *satisfier*. Untuk *satisfiers* ini kadang-kadang diberi nama lain sebagai *intrinsic factor*, *job content*, dan *motivator*. Sedangkan sebutan lain yang sering digunakan untuk *dissatisfiers* ialah *extrinsic factor*, *job context* dan *hygiene*

factor, dalam perkembangan selanjutnya *satisfiers* dan *dissatisfiers* ini dipasangkan (dibuat berpasangan) dengan teori motivasi dari Maslow. Pada *satisfiers* berhubungan dengan *higher order needs* (*social needs* dan *self actualization needs*), sedangkan pada *dissatisfiers* disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower order needs* (*physiological needs*, *safety and security needs* dan *sebagian dari social needs*).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Blum (As'ad, 1995) faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan di perlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Bilmer (As'ad,1995) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan (*supervisi*)
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan
- g. Kondisi kerja
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
- i. Komunikasi
- j. Fasilitas.

Burt (As'ad,1995) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor hubungan antara karyawan, antara lain:
 - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individuil, yaitu yang berhubungan dengan:
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja

- c. Jenis kelamin
3. Faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan:
- a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan (training, up grading dan sebagainya).

Ghiselli dan Brown (As'ad,1995) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan atau posisi

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat atau golongan

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan di anggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan 40 tahun sampai 45

tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Robbins (1997), menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

1. Kerja yang secara mental mendukung

Karyawan cenderung lebih 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 pekerjaannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Sedangkan pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah di lihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang yang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih di inginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan pada jam-jam kerja.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi memperlihatkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai teman sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung

bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Berdasarkan sejumlah dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja tersebut, lima diantaranya memiliki karakteristik yang penting yaitu upah, pekerjaan, kesempatan, promosi, mutu pengawasan dan rekan kerja.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Masing-masing ahli memberikan pengertian tentang motivasi dengan titik berat yang berbeda-beda, sesuai dengan hasil penelitian yang mereka peroleh dan ilmu pengetahuan yang mereka pelajari. Meskipun demikian, ada juga semacam kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Sedangkan kata motif adalah suatu alasan/dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu/melakukan tindakan/bersikap tertentu (Handoko, 1999).

Salah satu problem pokok dalam setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi orang untuk bekerja. Pengertian motivasi sangat erat kaitannya dengan motif. Motif adalah sesuatu kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme tersebut bertindak atau berbuat. Perilaku manusia sebenarnya merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya.

Supaya perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi (Reksohadiprojo & Handoko,1999).

Menurut Reksohadiprojo & Handoko (1999), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Rasa lapar, kebutuhan untuk merasa aman dan kebutuhan terhadap prestise merupakan beberapa contoh tentang motivasi.

Wexley & Yukl (As'ad,1995) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *"the process by which behavior is energized and directed"*. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Robbins (1996), mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Sedangkan Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi tertarik dalam menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi, mereka lebih cenderung produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi dan apatis.

Woodworth (Sugiarto,1999) menyatakan "*A motive is a set predisposes the individual of certain activities and for seeking certain goals*" yang berarti bahwa motif adalah suatu ketetapan yang dapat seseorang lakukan dalam menjalankan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sarlito Wirawan Sarwono (Sugiarto,1999), menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong utama perilaku seseorang sehingga ia mampu bertahan dan berjuang terus-menerus sampai mencapai tujuannya. Motivasi dapat dikategorikan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Dalam motivasi internal, pendorong utama perilaku seseorang sehingga ia mampu mempertahankan dan berjuang terus-menerus sampai mencapai tujuannya timbul dari dalam diri orang itu sendiri, sedangkan yang eksternal datang dari luar dirinya.

2. Teori-Teori Motivasi kerja

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997) menjelaskan bahwa teori motivasi terbagi ke dalam dua kategori: teori isi (*content theory*) dan teori proses (*process*

theory). Teori isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Teori motivasi isi mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Sedangkan teori proses menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Teori isi memusatkan diri pada kebutuhan individu di dalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori tersebut menyatakan bahwa defisiensi kebutuhan di dalam diri individu memicu suatu respon perilaku. Teori-teori motivasi yang dikelompokkan dalam teori isi diantaranya adalah: teori hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow, teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, teori motivasi berprestasi oleh McClelland dan teori ERG oleh Clayton Alderfer.

Abraham Maslow, seorang psikolog, telah mengembangkan suatu teori motivasi manusia yang sangat terkenal pada tahun 1943 yaitu teori hirarki

kebutuhan (Reksohadiprojo & Handoko,1999). Konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah terpuaskan.

Menurut teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmateril (Umar,1998). Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut: kebutuhan fisik (fisiologis), rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri.

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow membuat "*need hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Bagaimanapun juga, individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya (As'ad,1995).

Menurut Maslow (As'ad,1995), kebutuhan-kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan. Kelima tingkatan tersebut adalah: *psychological needs, safety needs, social needs, esteem needs dan need for self actualization*. Dari tingkatan ini pemenuhan kebutuhan berjalan sesuai dengan tingkatan-tingkatannya. Tingkat terendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat

tertinggi adalah aktualisasi diri. Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima tingkatan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997):

1. *Fisiologis*: makanan, minuman, tempat tinggal, seks, kesejahteraan individu, sembuh dari rasa sakit dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini.
2. *Safety needs* (kebutuhan rasa aman): kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam. Jika kebutuhan ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan itu adalah kebutuhan akan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja, perasaan aman yang menyangkut terhadap masa depan karyawan dan lain-lain.
3. *Social needs* (rasa memiliki, sosial dan kasih sayang): manusia pada hakekatnya adalah manusia sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut:
 - a. kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di mana ia hidup dan bekerja.
 - b. kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. kebutuhan untuk bisa berprestasi.
 - d. kebutuhan untuk ikut serta, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi, kasih sayang dan lain-lain.

4. *Esteem needs* (kebutuhan akan harga diri): situasi yang ideal ialah apabila prestise itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
5. *Self Actualization* (ingin berbuat yang lebih baik): kebutuhan ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

Menurut Maslow (Reksohadiprojo & Handoko,1999) kebutuhan utama manusia berada pada tingkatan pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi), yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini akan berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri).

Robbins (1996), menjelaskan bahwa dari titik pandang motivasi, teori itu akan mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak lagi memotivasi. Jadi jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, perlu memahami sedang berada pada tingkat kebutuhan manakah seseorang itu.

Maslow (Robbins,1996) memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order-tinggi dan order-rendah. Kebutuhan faali dan kebutuahan akan rasa aman disebut sebagai kebutuhan order-rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan

harga diri, dan aktualisasi diri disebut sebagai kebutuhan order-tinggi. Perbedaan antar kedua order itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order-tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan order-rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja).

Teori motivasi dua faktor memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (Gibson, Inancevich & Donnelly, 1997).

Teori Dua Faktor ini disebut juga dengan konsep higiene, yang mencakup:

1. Isi Pekerjaan
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan potensi individu.
2. Faktor Higienis
 - a. Gaji dan upah
 - b. Kondisi kerja
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - d. Hubungan antar pribadi
 - e. Kualitas supervisi.

Dari konsep Higiene dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

Jadi secara ringkas, penemuan penting penelitian Herzberg dan kawan-kawannya adalah bahwa faktor higienis (faktor ekstrinsik) mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Faktor higienis membantu individu untuk menghilangkan ketidaksenangan, sedangkan motivasi membuat individu senang dengan pekerjaannya. Pihak perusahaan seharusnya memahami faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawannya senang atau tidak senang (Reksohadiprojo & Handoko, 1999).

Teori motivasi berprestasi menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada (Umar, 1998).

Teori ini mengatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhan. Kebutuhan seseorang dipelajari dari kebudayaan suatu masyarakat (Gibson, Inancevich, Donnelly, 1997).

Menurut McClelland (Reksohadiprojo & Handoko, 1999), seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu: prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*) dan kekuasaan (*need for power*).

1. *Kebutuhan prestasi*, tercermin pada keinginan dalam mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya,

ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya, dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. *Kebutuhan afiliasi*, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, senang bekerja bersama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerja sama. Tetapi jika seorang atasan minta bantuan bawahan, ini bukan tergolong motivasi afiliasi, tetapi tergolong motivasi kekuasaan.
3. *Kebutuhan kekuasaan*, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, aktif menjalankan "policy" sesuatu organisasi di mana dirinya menjadi anggota, mencoba membantu orang lain walaupun tidak diminta, mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan pada dirinya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Teori ERG merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Umar,1998). Alderfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Namun demikian hirarki kebutuhan yang diusulkannya hanya terdiri dari tiga kebutuhan (Gibson, Ivancevich & Donnelly,1997). Teori ini mengemukakan tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*), kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness*), kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*growth*), kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

Dalam teori kebutuhan Maslow dijelaskan bahwa seseorang akan meningkat kepada hirarki kebutuhan yang lebih tinggi bila kebutuhan tingkat rendahnya telah terpuaskan. Sebaliknya, teori ERG menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan oleh Maslow, proses penurunan frustrasi juga terjadi. Yaitu jika seseorang terus menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhannya, kebutuhan keterkaitan akan muncul sebagai kekuatan motivasi yang utama, yang menyebabkan individu mengarahkan kembali upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih rendah (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997).

Teori-teori isi motivasi mengidentifikasi apa yang memotivasi orang-orang pada pekerjaan dan menjelaskan hubungan-hubungan perilaku yang termotivasi. Sedangkan teori-teori proses motivasi mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain (Reksohadiprojo & Handoko, 1999).

Sedangkan Umar (1998) menjelaskan bahwa teori-teori proses motivasi berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan

diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Teori-teori proses motivasi yang terkenal, yaitu: teori harapan dan teori keadilan.

Teori harapan (*expectancy theory*) dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu (Umar, 1998). Teori ini didasarkan kepada tiga komponen, yaitu:

- a. Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*valence*), merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misalnya nilai positif pada peristiwa terpilihnya seseorang karena memang ingin dipilih, nilai negatif bila seseorang kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika bernilai nol.
- c. Pertautan (*instrumentality*), yaitu besarnya probabilitas, jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya.

Teori pengharapan berargumen bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu (Robins, 1996). Artinya, teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional

seperti bonus, kenaikan gaji, atau suatu promosi dan ganjaran-ganjaran itu akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi karyawan itu.

Teori keadilan (*equity theory*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Kita prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat (Umar,1998).

Teori keadilan menyatakan bahwa masukan utama ke dalam prestasi dan kepuasan kerja adalah derajat keadilan (atau ketidakadilan) yang diterima orang (karyawan) dalam situasi kerjanya (Reksohadirojo & handoko,1999).

Esensi dari teori keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan upaya dan imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama (Gibson, Ivancevich & Donnelly,1997). Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa individu yang bekerja dalam rangka memperoleh tukaran imbalan dari organisasi, dimotivasi oleh suatu keinginan untuk diperlakukan adil di dalam bekerja. Empat ukuran penting dalam teori keadilan adalah:

1. *Orang*, individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak.
2. *Pebandingan dengan orang lain*, setiap individu atau kelompok yang digunakan oleh seseorang sebagai suatu pembandingan rasio masukan dan hasil.
3. *Masukan*, karakteristik individu yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaan. Hal ini mungkin diraih (seperti: keterampilan, pengalaman, pembelajaran) atau bawaan (seperti: umur, jenis kelamin, ras).
4. *Hasil*, apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (seperti: tunjangan, pengakuan dan gaji).

Menurut Robins (1996), teori keadilan menjelaskan bahwa individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang-orang lain dan kemudian berespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Teori keadilan mengenali bahwa individu-individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran yang mereka terima untuk upaya mereka, tetapi juga akan menghubungkan jumlah ini dengan apa yang diterima orang lain. Mereka membuat pertimbangan seperti terhadap hubungan antara masukan dan keluaran mereka dan masukan dan keluaran dari orang-orang lain. Berdasarkan masukan orang, seperti misalnya upaya, pengalaman, pendidikan, dan kompetensi, seorang membandingkan keluaran seperti tingkat gaji, kenaikan gaji, pengakuan, dan faktor-faktor lain. Bila orang mempersepsikan suatu ketidakseimbangan dalam rasio keluaran masukan mereka relatif dengan orang-orang lain, terciptalah ketegangan. Ketegangan ini memberikan dasar untuk motivasi, seperti orang-orang bergulat untuk mencapai apa yang mereka persepsikan sebagai keadilan.

3. Faktor-faktor Pendorong Timbulnya Motivasi Kerja

Blum dan Russ (Rahmawati,1999) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima faktor pendorong yang terdapat dalam pikiran para karyawan pada saat mereka sedang menjalankan pekerjaannya. Kelima faktor pendorong tersebut adalah kesempatan untuk maju (*advancement*), rasa aman dalam bekerja (*security*), gaji (*salary*) yang memadai, atasan yang bersahabat (*supervisor*) dan jam kerja (*hours of work*).

Jurgensen (dalam Rahmawati,1999) atas penelitiannya di Minneapolis Gas Light Company menemukan sepuluh faktor pendorong timbulnya motivasi kerja, yaitu: (a) rasa aman (*security*), (b) kesempatan untuk maju (*advancement*), (c) nama baik tempat bekerja (*company*), (d) rekan kerja (*co-workers*), (e) jenis pekerjaan (*type of work*), (f) gaji (*pay*), (g) atasan yang menyenangkan (*supervisor*), (h) Jam kerja yang pendek (*hour*), (i) keadaan tempat kerja (*working condition*) dan (j) fasilitas-fasilitas yang lain (*benefits*).

Rasa aman (*security*), adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan dirinya. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.

Kesempatan untuk maju (*advancement*), yaitu kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk dapat berkembang tersebut dapat terpenuhi.

Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan mempunyai nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang itu bekerja memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

Teman sekerja (*co-workers*), yakni teman kerja yang dapat diajak bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan menumbuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar terlaksananya aktivitas kerja.

Jenis pekerjaan (*type of work*), yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Dimaksudkan di sini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

Gaji (*pay*), adalah gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

Atasan (*supervisor*) yang menyenangkan, yakni atasan yang dapat membimbing sekaligus disenangi oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

Jam kerja (*hours*) yang pendek, yakni jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja.

Keadaan tempat kerja (*working condition*) yang baik, yaitu keadaan tempat kerja misalnya mengenai kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja mempunyai kondisi yang baik.

Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan (*benefits*), yakni tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang ada di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi dan fasilitas-fasilitas lainnya. Tersedianya fasilitas-fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia-siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah gairahnya dalam bekerja.

Kesepuluh faktor-faktor diatas semuanya merupakan faktor-faktor pendorong timbulnya motivasi kerja dan nantinya akan dipergunakan bagi pembuatan angket motivasi kerja dalam penelitian ini.

C. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan seseorang. Glueck dan Milkovich (Yuliatie,1995), mengemukakan bahwa orang dimotivasi oleh kekuatan emosional, dan pekerjaan memberikan peluang untuk mengekspresikan dorongan agresif dan kekuatan untuk mencari. Pekerjaan dapat memberikan kesempatan pada individu untuk menggunakan kekuatan yang dimilikinya untuk memperoleh pemuas kebutuhan atau keinginannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu unsur yang harus ada dalam organisasi kerja. Sikap karyawan dalam menghadapi lingkungannya merupakan manifestasi dari apa yang dirasakannya, sehingga bila kepuasan kerja telah dirasakan oleh

para karyawan maka sikap yang positif akan diberikan kepada organisasi tempat kerjanya menuju kesuksesan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya dengan memperhatikan kondisi-kondisi karyawan dalam suatu organisasi, baik kondisi fisik maupun psikologis dapat diharapkan tercapainya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi dan manajemen dalam dua puluh tahun belakangan ini. Salah satu dari banyak masalah mendesak harus diselesaikan dalam bidang psikologi industri adalah bagaimana memberi motivasi kepada para pekerja untuk bekerja lebih produktif. Hal ini erat kaitannya dengan masalah kepuasan kerja.

Betapapun sempurnanya rencana-rencana kerja perusahaan, pengawasan, penelitian-penelitian tentang peningkatan produktivitas, bila para pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat yang tinggi, rasa gembira dan harapan untuk memperoleh imbalan, baik berupa uang atau balas jasa lainnya, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil produksi yang maksimal seperti yang diharapkan.

Agar dapat mempertahankan keberadaan karyawan atau pegawai dalam perusahaan, organisasi atau instansi pemerintah maka satu hal yang penting dilakukan adalah memperhatikan kebutuhan, keinginan, harapan dan kepentingan karyawan baik dari segi fisik maupun psikis. Perusahaan, organisasi atau instansi harus senantiasa berusaha menciptakan suasana yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya dengan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut As'ad (1995), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, makin tinggi kepuasan yang akan dirasakan dan sebaliknya.

Terjadinya tingkah laku disebabkan oleh adanya kebutuhan yang dirasakan oleh individu. Individu bertingkah laku, ingin memuaskan kebutuhan yang dirasakannya. Kebutuhan yang dirasakan oleh individu ditimbulkan oleh suatu dorongan tertentu, dan kebutuhan yang terdapat dalam diri individu tersebut menimbulkan keadaan siap untuk berbuat memenuhi kebutuhan. Keadaan siap itu diarahkan pada suatu tujuan konkret, maka individu berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan konkret itu.

Dalam suatu perusahaan, peran manusia sangat penting. Dalam upaya menjaga keajegan dan meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan berupaya untuk memotivasi karyawannya. Karyawan bekerja karena memiliki motif-motif tertentu yang ingin dipenuhi dalam bekerja.

Herzberg (Wardani,1997), mengatakan bahwa faktor motivator akan memotivasi kemampuan kerja dan hasilnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Bila kita ingin memotivasi karyawan dalam pekerjaannya, ada beberapa karakteristik yang ditemui pada orang-orang yang menghargai nilai-nilai intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuam dan perkembangan.

Motivasi kerja itu sendiri menurut Steers dan Porter (Ibrahim,1997) didefinisikan sebagai kondisi-kondisi yang mempengaruhi gerak, arah, dan terpeliharanya perilaku yang relevan dalam lingkup kerja. Kinlaw (Ibrahim,1997) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk memiliki hasil kerja yang baik sesuai dengan pengharapan. Faktor-faktor penunjang keberhasilan kerja di samping motivasi, juga masih terdapat tiga faktor lain, yaitu karyawan mengerti dengan jelas apa yang diharapkan darinya, mempunyai kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakannya dan kemudian ia didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Agar tercapainya sasaran-sasaran yang diinginkan oleh perusahaan itu, maka tentunya dituntut pula kewajiban perusahaan untuk memenuhi keinginan dan tuntutan karyawannya. Apabila perpaduan keinginan dan tuntutan antara karyawan dan perusahaan itu dapat terjalin dengan baik, maka diharapkan kelangsungan hubungan kerja antara keduanya dapat terus berjalan dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Kartono (Ibrahim,1997), mengatakan bahwa motivasi kerja bukan hanya dipengaruhi oleh motif ekonomi saja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan psikologis, yaitu mencari tempat yang menyenangkan sebagai akarnya, mencari rasa aman, dapat diterima sebagai bagian dari suatu unit dan dapat memainkan peranan sosial tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa rasa tidak aman dan tidak menyenangkan, merupakan penghambat terbentuknya motivasi kerja.

Perusahaan seharusnya dapat meningkatkan nilai-nilai manusiawi pada karyawannya. Perusahaan selayaknya dapat menciptakan suatu ruang lingkup

psikologis sehingga memunculkan rasa diterima dan dihargai, rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman serta perasaan berhasil pada diri karyawannya.

Teori Herzberg berhubungan erat dengan hirarki kebutuhan Maslow. Faktor-faktor higienis, bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah Maslow. Faktor-faktor higienis ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja, tetapi justru sebaliknya sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, hubungan antarpribadi, gaji dan sebaliknya. Perbaikan terhadap faktor-faktor higienis akan mencegah, mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan dan kepuasan kerja. Faktor higienis sendiri tidak menimbulkan motivasi, tetapi diperlukan agar motivasi dapat berfungsi, atau dengan kata lain, berperan sebagai suatu landasan bagi motivasi kerja.

Kelompok faktor lainnya, motivators, dibuktikan sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi manusia pada pekerjaan mereka. Menurut Herzberg (Reksohadiprojo & Handoko, 1999), seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan untuk menjadi ahli dan mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi.

Dari uraian diatas maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah “ada hubungan yang positif antara motivasi dalam bekerja dengan kepuasan kerja karyawan”. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya, demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerjanya maka kepuasan kerjanya juga rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas : Motivasi Kerja
3. Variabel kontrol : Umur

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan, gaji yang diterima, promosi serta rekan kerja. Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan diukur dengan angket kepuasan kerja yang terdiri dari lima faktor, yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap gaji dan tunjangan tambahan, kepuasan kerja terhadap mutu pengawasan, kepuasan kerja terhadap promosi, dan kepuasan kerja terhadap rekan kerja. Apabila skornya tinggi berarti kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya tinggi, apabila skor yang diperoleh rendah berarti kepuasan kerjanya rendah.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat, dorongan dan keinginan dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan

relevansinya dalam lingkup kerja. Motivasi kerja ini diukur dengan sebuah angket yang terdiri dari sepuluh faktor pendorong timbulnya motivasi kerja. Apabila skor yang diperoleh tinggi berarti motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya tinggi, jika skor yang diperoleh rendah berarti motivasi kerja karyawan dalam pekerjaannya rendah.

3. Umur

Usia adalah usia subjek penelitian yang berusia antara 25 tahun sampai 45 tahun. Pada usia tersebut adalah merupakan usia-usia yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya. Usia subjek penelitian ini diperoleh dari identitas dalam skala penelitian.

C. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang terdiri dari dokter, paramedis dan non-paramedis. Karyawan ini dipilih sebagai subjek penelitian karena karyawan ini mempunyai kriteria yang sesuai dengan tipe subjek yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive random sampling. Teknik random sampling adalah pengambilan sampel secara random di mana semua individu dalam populasi diberi peluang yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel (Hadi, 1995).

Sedangkan karakteristik individu atau subjek yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen Jawa Tengah, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Dokter, Paramedis dan non Paramedis.
2. Karyawan yang memiliki usia antara 25 tahun sampai 45 tahun.
3. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA atau yang sederajat.

Berdasarkan karakteristik individu yang akan dikenai penelitian maka ditentukan subjek yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini semua karyawan yang memenuhi syarat mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket dan dokumentasi. Angket yang digunakan adalah angket kepuasan kerja dan angket motivasi kerja. Sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian, kedua alat ukur ini akan diuji cobakan dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Uji coba dilakukan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Uji coba dilakukan karena adanya perbedaan latar belakang dan kondisi subjek dengan penelitian sebelumnya.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini terdiri dari lima puluh item yang disusun berdasarkan lima faktor, yaitu:

- a. kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. kepuasan kerja terhadap gaji dan tunjangan tambahan
- c. kepuasan kerja terhadap mutu pengawasan

- d. kepuasan kerja terhadap promosi
- e. kepuasan kerja terhadap rekan kerja

Skala kepuasan kerja ini dibuat oleh Mouna Rahmawati dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan kepuasan kerja dengan mutu pelayanan terhadap konsumen pada karyawan unit pelayanan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Banjarsari, yang dilakukan pada tahun 1999”. Validitas skala ini berkisar antara 0,2663 sampai dengan 0,8382 dan reliabilitas skala kepuasan kerja ini sebesar 0,9509.

Skala kepuasan kerja disusun dengan metode summated rating dari likert dengan lima alternatif jawaban yang kemudian dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban bagian tengah. Modifikasi skala Likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan. Pertama, bisa diartikan belum dapat memutuskan, bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju juga tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kedua, jawaban yang tersedia di tengah tersebut akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban. Ketiga, maksud kategorisasi jawaban tersebut adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban di tengah maka akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga akan mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau dari responden (Hadi, 1995). Empat alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat Memuaskan (SM), Memuaskan (M), Tidak Memuaskan (TM) dan Sangat Tidak Memuaskan (STM). Nilai jawaban diberi bobot satu sampai empat. Jawaban SM nilai empat,

M diberi nilai tiga, TM diberi nilai dua dan STM diberi nilai satu. Sebaran aitem skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

TABEL I
Rincian Nomor Item Skala Kepuasan Kerja Pada Uji Coba

No	Dimensi-dimensi	Nomor-nomor butir	Jml
1	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4,5,6,7,9,35,47,48	11
2	Kepuasan terhadap mutu pengawasan	11,12,13,14,15,16,18,20, 44,45	10
3.	Kepuasan terhadap gaji & tunjangan tambahan	21,22,23,24,25,26,27,28, 29,30	10
4	Kepuasan terhadap promosi	31,32,33,37,38,39,40,49, 50	9
5	Kepuasan terhadap rekan kerja	8,10,17,19,34,36,41,42,4 3,46	10
	Jumlah	50	50

2. Skala Motivasi Kerja

Angket motivasi kerja ini terdiri dari enam puluh item yang dibuat berdasarkan faktor-faktor pendorong timbulnya motivasi kerja. Skala motivasi kerja ini dibuat oleh Muhammad Ibrahim dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan kecemasan menghadapi kemungkinan PHK dengan motivasi kerja pada karyawan kontraktor di PT Arun NGL. CO. Lhokseumawe-Aceh Utara pada tahun 1999", yang terdiri dari sepuluh faktor, yaitu: rasa aman (*security*), kesempatan untuk maju (*advancement*), nama baik tempat kerja (*company*), teman sekerja (*co-workers*), jenis pekerjaan yang cocok (*type of work*), gaji (*pay*), atasan yang menyenangkan (*supervisor*), jam kerja yang pendek (*hour*), keadaan tempat kerja, misalnya pergantian udara, suhu dan kebersihan tempat bekerja (*working condition*), dan fasilitas-fasilitas lain, seperti asuransi kesehatan, transportasi dan fasilitas lain yang ada di tempat kerja (*benefits*). Validitas skala ini adalah berkisar

antara 0,317-0,738 dan reliabilitasnya adalah 0,913. Butir-butir pernyataan dalam angket motivasi kerja disusun berdasarkan modifikasi dari Skala Likert dengan menggunakan empat pilihan isian, yang terdiri dari isian Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai jawaban diberi bobot satu sampai empat. Jawaban SS pada item favorabel diberi nilai empat, S diberi nilai tiga, TS diberi nilai dua dan STS diberi nilai satu dan pada item unfavorabel berlaku sebaliknya. Sebaran item skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2:

TABEL 2
Rincian Nomor Item Skala Motivasi Kerja Pada Uji Coba

Aspek-aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1. Security	1,31,51	11,21,41	6
2. Advancement	2,32,52	12,22,42	6
3. Company	3,33,53	13,23,43	6
4. Co-workers	4,34,54	14,24,44	6
5. Type of work	5,35,55	15,25,45	6
6. Pay	6,36,56	16,26,46	6
7. Supervisor	7,37,59	17,27,47	6
8. Hour	8,38,57	18,28,48	6
9. Working Condition	9,39,58	19,29,49	6
10. Benefits	10,40,60	20,30,50	6
Jumlah	30	30	60

E. Validitas dan Reliabilitas

Dalam setiap penelitian selalu diharapkan hasil yang optimal benar, sehingga dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya tentang masalah penelitian yang dilakukan. Dengan demikian suatu alat ukur harus valid dan reliabel. Suatu angket

dilakukan. Dengan demikian suatu alat ukur harus valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan representatif, fungsional dan akurat apabila angket tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur atau tes dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 1997).

Dalam penelitian ini pengujian terhadap validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi dan seleksi aitem yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien antara skor subjek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total tes. Dengan melihat indeks daya beda aitem dapat ditentukan aitem-aitem yang gugur dan aitem-aitem yang layak digunakan dalam penelitian. Skala ini akan diujicobakan dengan teknik korelasi analisa regresi.

Perhitungan seleksi aitem dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS 8,0 for Windows*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai nama lain seperti keterpercayaan, keandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan lain sebagainya. Namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur mempunyai kemampuan dalam

memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan (Azwar, 1997).

F. Metode Analisis Data

Analisis data untuk penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik, sehingga pembuktian hipotesis yang diajukan dapat diperoleh secara meyakinkan. Adapun model analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisa regresi.



BAB IV
PELAKSANAAN, ANALISA DATA,
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanch dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanch

Berdirinya Rumah Sakit Bersalin Muhammadiyah Cabang Sruweng ini bermula dari diwakafkannya sebidang tanah oleh bapak Chamdani Abdul Rohman, seorang tokoh Muhammadiyah di daerah Sruweng, yang kemudian tanah tersebut dijadikan sebagai tempat untuk membangun Balai Pengobatan/Rumah Bersalin. Dana untuk pembangunannya dikumpulkan dari warga Muhammadiyah dan simpatisannya.

Tanggal 5 Mei 1985, balai Pengobatan/Rumah Bersalin PKU Muhammadiyah Sruweng yang terletak di pinggir jalan antara Kebumen-Gombang ini diresmikan oleh Bupati Kebumen pada waktu itu, H. MC Tohir. Selanjutnya, Balai Pengobatan/Rumah Bersalin ini mendapatkan izin resmi berdasarkan SK No. 503/530/006/RB/1993. Untuk keperluan pengelolaan sehari-hari, Pimpinan Cabang Muhammadiyah mempercayakannya kepada Pimpinan Cabang Aisyiyah setempat dengan dibantu seorang bidan dan dua orang pembantu.

Keberadaan Balai Pengobatan/Rumah Bersalin ini menarik minat masyarakat untuk memanfaatkannya sehingga mengalami kemajuan, termasuk menerima pasien rawat inap titipan dari dokter Puskesmas. Setelah berjalan sekitar 8 tahun, perkembangannya tak mungkin lagi tertangani oleh para pengurus Aisyiyah,

sehingga pengelolaannya dikembalikan lagi kepada Pimpinan Cabang Muhammadiyah.

Selanjutnya, sesudah berjalan lebih dari 10 tahun, Rumah Bersalin ini mendapatkan izin dari Puskesmas untuk menerima pasien rawat inap dan merawat pasien rujukan dari para mantri/bidan setempat. Tenaga dokter dan perawat pun bertambah. Kini Rumah Bersalin yang dipimpin oleh dr. HM. Chanifudin ini di samping memiliki 6 orang dokter umum juga telah diperkuat dengan hadirnya dokter spesialis syaraf, spesialis anak dan spesialis bedah. Disamping itu juga ada 2 orang bidan, 17 paramedis perawat, 3 orang paramedis non-perawat, 5 orang bagian administrasi, 2 orang bagian keuangan dan 9 orang bagian kerumah tanggaan serta seorang satpam.

Kini, Rumah Bersalin ini juga dipersiapkan untuk menjadi sebuah Rumah Sakit. Fasilitas-fasilitas yang telah dimiliki adalah fasilitas ruang Unit Gawat Darurat yang rata-rata setiap harinya dikunjungi oleh 20 orang, Poli Penyakit Dalam, Poli Penyakit Anak dengan rata-rata kunjungan 10 orang pasien setiap harinya, Poli Kebidanan dengan rata-rata kunjungan 5 orang pasien setiap hari, Poli Gigi dan Mulut dengan rata-rata kunjungan 5 orang pasien setiap hari serta Poli Syaraf dengan rata-rata kunjungan 10 orang setiap hari dan Poli Umum dengan rata-rata kunjungan tidak kurang dari 30 orang setiap hari. Selain itu, Rumah Bersalin ini juga sudah memiliki fasilitas laboratorium yang seharusnya rata-rata dikunjungi oleh 10 orang serta memilikipula fasilitas farmasi ditambah ruang operasi dan ruang rontgen. Fasilitas angkutan Rumah Sakit yaitu 2 mobil

Ambulan, 1 sepeda motor. Bangunan tambahan berlantai 2 diatas tanah seluas 560 m telah selesai pada bulan September 1999.

Bagi yang harus menjalani rawat inap pun telah tersedia 8 tempat tidur Kelas I, 8 tempat tidur Kelas II dan 24 tempat tidur Kelas III. Semua ini dimaksudkan untuk menampung warga masyarakat sekitarnya yang memang memerlukan fasilitas untuk menjalani rawat inap.

2. Persiapan Penelitian

a. Perijinan

Dalam suatu penelitian diperlukan beberapa persiapan yang harus dilakukan dengan maksud agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan lancar. Persiapan dalam penelitian ini meliputi surat ijin penelitian dan juga persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Surat ijin penelitian untuk melakukan uji coba alat ukur dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia untuk Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Kebumen pada tanggal 15 Mei 2000 sedangkan surat ijin penelitian untuk pengambilan data dikeluarkan pada tanggal 5 Juni 2000.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur di sini adalah penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam mengambil data penelitian. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun oleh Mouna Rahmawati dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan kepuasan kerja dengan mutu pelayanan terhadap konsumen pada karyawan unit

pelayanan PT BANK Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Banjarsari” pada tahun 1999.

Sedangkan skala motivasi kerja yang digunakan adalah skala yang disusun oleh Muhammad Ibrahim dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan kecemasan menghadapi kemungkinan PHK dengan motivasi kerja pada karyawan kontraktor di PT Arun NGL. CO. Lhokseumawe-Aceh Utara” pada tahun 1997.

Kedua skala ini perlu dilakukan proses uji coba terlebih dahulu untuk menjamin validitas dan reliabilitasnya.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur penelitian ini dilakukan mulai tanggal 16 Mei 2000 sampai dengan 27 Mei 2000. Uji coba alat ukur dikenakan pada 50 karyawan rumah sakit yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian. Pelaksanaan uji coba ini dibantu oleh pihak personalia dari rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Skala yang dibagikan berjumlah 50 lembar dan yang kembali hanya 40 lembar dan semuanya memenuhi kriteria subjek penelitian.

d. Hasil uji coba alat ukur

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur, selanjutnya dilakuakn uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan untuk menguji validitas dan reliabilitas terhadap kedua skala dilakukan dengan bantuan program SPSS/PC+ versi 8,0 *for Windows*.

1. Validitas skala dan seleksi aitem. Seleksi aitem menggunakan parameter indeks daya beda aitem, yang diperoleh dari korelasi antara skor masing-masing aitem dengan skor total aitem, sehingga dapat ditentukan aitem yang layak dan

yang tidak layak untuk dimasukkan dalam skala penelitian. Dengan menggunakan batas kritis 0,3, maka aitem yang memiliki indeks daya beda aitem lebih besar atau sama dengan 0,3, layak untuk dimasukkan dalam skala penelitian.

Hasil dari pengujian skala kepuasan kerja (skala I) menunjukkan bahwa dari 50 butir aitem diperoleh 44 butir aitem yang memenuhi kriteria sedangkan 6 butir aitem lainnya memiliki koefisien dibawah 0,3. Adapun aitem-aitem yang gugur adalah aitem nomor 1, 17, 18, 19, 29 dan 35.

Perincian aitem-aitem yang shahih dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Rincian Nomor Aitem Skala Kepuasan Kerja
Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek	Sahih	Gugur
1	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	2,3,4,5,6,7,9,47,48	1,35
2	Kepuasan terhadap mutu pengawasan	11,12,13,14,15,16,20,44,45	18
3	Kepuasan thd gaji & tunjangan tambahan	21,22,23,24,25,26,27,28,30	29
4	Kepuasan terhadap promosi	31,32,33,37,38,39,40,49,50	-
5	Kepuasan terhadap rekan kerja	8,10,34,36,41,42,43,46	17,19
	Total	44	6

Sedangkan untuk skala motivasi kerja (skala II), dari 60 butir aitem diperoleh 48 butir aitem yang shahih. Penetapan butir yang shahih didasarkan atas butir yang memiliki indeks daya diskriminasi 0,3. Butir aitem yang gugur sebanyak 12 butir, yaitu no 6, 11, 13, 33, 44, 46, 47, 48, 50, 54, 58 dan 59. Perincian aitem-aitem yang shahih dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Rincian Nomor Aitem Skala Motivasi Kerja
Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek	Shahih	Gugur
1	Security	1,31,51,21,41	11
2	Advancement	2,32,52,12,22,42,	-
3	Company	3,53,23,43	13,33
4	Co-workers	4,34,14,24	44,54
5	Type of work	5,35,55,15,25,45	-
6	Pay	36,56,16,26	6,46
7	Supervisor	7,37,17,27	47,57
8	Hour	8,38,18,28	48
9	Working Condition	9,39,19,29,49	58
10	Benefits	10,40,60,20,30	50
	Total	48	12

2. Reliabilitas Skala. Uji reliabilitas terhadap kedua skala hanya dikenakan pada aitem-aitem yang telah memenuhi syarat validitas. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik korelasi *Alpha Cronbach* pada *SPSS 8,0 for Windows*.

Uji reliabilitas terhadap skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien Alpha sebesar 0,9370 dengan koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,3145 sampai dengan 0,7820. Sementara uji reliabilitas terhadap Skala Motivasi Kerja menghasilkan koefisien Alpha sebesar 0,9385 dengan koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,3043 sampai dengan 0,7398. Dengan demikian dapat dikatakan kedua skala tersebut reliabel, sehingga dapat memenuhi syarat untuk dipergunakan sebagai alat ukur untuk mengambil data dalam penelitian ini.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dimulai dengan penyebaran skala pada tanggal 15 Mei 2000 dan penarikan skala dilakukan pada tanggal 27 Mei 2000. Skala yang dibagikan berjumlah 50 lembar. Dari 50 lembar skala yang dibagikan, ada 40 lembar skala yang kembali dan semuanya memenuhi syarat untuk dianalisis.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Setelah dilakukan pengambilan data terhadap subjek penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang karakteristik subjek penelitian. Gambaran umum subjek penelitian dapat dilihat dalam tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

NO	ASPEK	JUMLAH	PROSENTASE
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	16	16%
2.	- Wanita	24	24%
	Usia		
3.	- 25 – 34 tahun	24	24%
	- 40 – 45 tahun	16	16%
4.	Pendidikan		
	- SLTA/SPK	16	16%
	- D-3/AKPER	13	13%
5.	- S-1	11	11%
	Karakteristik Kerja		
	- Dokter	10	10%
6.	- Paramedis	18	18%
	- Non-Paramedis	12	12%

2. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai data penelitian secara singkat dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian yang berisikan fungsi-fungsi statistik dasar. Secara lengkap, tiap-tiap variabel untuk skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja tersaji dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor x Yang diperoleh (empirik)				Skor x Yang dimungkinkan (hipotetik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	131,00	91,00	115,3750	11,0516	176	44	110	22
Motivasi Kerja	141,00	108,00	128,1750	8,8662	192	48	120	24

Deskripsi data penelitian dapat digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja subjek termasuk tinggi atau rendah, yaitu dengan membuat kategorisasi pada masing-masing variabel berdasarkan deskripsi data penelitian diatas. Penggolongan subjek dibagi menjadi tiga kategori yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Skor yang berada $< m - 1,5s$ sebagai kategori rendah, skor yang berada di antara $m - 1,5s$ dan $m + 1,5s$ sebagai kategori sedang dan yang berada di atas $m + 1,5s$ sebagai kategori tinggi. Skor minimal kepuasan kerja adalah 44 dan skor maksimalnya adalah 176, rentangan angka menjadi 132, rentangan angka 132 itu dibagi dalam satuan deviasi standar sebesar $132/6 = 22$.

Kelompok subjek dikategorikan mempunyai kepuasan kerja rendah jika skor atau $x \leq 77$, sedang ($77 < x \leq 143$) dan tinggi jika skor atau $x > 143$.

Sedangkan untuk motivasi kerja diketahui skor minimal subjek adalah 48 dan skor maksimalnya adalah 192, dengan rentangan angka 144 di bagi dalam satuan deviasi standar sebesar 24, dengan menggunakan tiga kategori seperti pada variabel kepuasan kerja maka didapat tiga kelompok subjek, yang dikategorikan memiliki motivasi yang rendah jika skor atau $x \leq 84$, sedang ($84 < x \leq 156$) dan tinggi jika skor atau $x > 156$. Dari perhitungan kriteria kategoris di atas ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja subjek penelitian berada pada taraf sedang.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisa data menggunakan teknik analisa regresi pada SPSS, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dan uji linieritas ini merupakan syarat sebelum dilakukan pengtesan nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Hadi, 1995).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan teknik *One-sample Kolmogorof-Smirnov Test* dari program SPSS 8,0 for Windows diperoleh hasil sebaran skor variabel kepuasan kerja adalah normal (K-S-Z = 1,226; $p = 0,099$ atau $p > 0,05$). Sedangkan untuk sebaran skor variabel motivasi kerja adalah normal (K-S-Z = 0,855; $p = 0,458$ atau $p > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas terhadap variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang linier ($F = 0,748$; $p = 0,730$ atau $p > 0,05$).

4. Hasil Uji Hipotesis

Analisa data untuk mengetahui korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja menggunakan analisa regresi dari program *SPSS 8,0 for Windows*, yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel 7.

Tabel 7
Matriks Korelasional antar Variabel

Variabel-variabel	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	$R = 0,557$ $p = 0,000 < 0,01$

Dari hasil analisis diperoleh bahwa nilai koefisien hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan motivasi kerja adalah $R = 0,557$ ($p = 0,000$ atau $p < 0,01$) dan $R^2 = 0,311$. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut → $\text{Kepuasan} = 0,695 \text{ Motivasi} + 26,308$.

Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, motivasi kerja menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi

tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mc Cormick dan Tiffin (1979) bahwa setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas tidak akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh yang berarti juga produktivitas akan menurun. dengan kata lain bahwa dengan kepuasan kerja maka akan membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya yang selanjutnya karyawan akan lebih bergairah didalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga konsumen pun akan merasa puas.

Terpenuhinya kepuasan dalam pekerjaan akan dapat membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja, dan selanjutnya diharapkan akan memenuhi tujuan rumah sakit. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya, dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan merugikan kedua belah pihak.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen ini memiliki tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan mean empirik yang lebih tinggi daripada mean hipotetiknya. Untuk motivasi kerja diperoleh mean empirik sebesar 128,1750 dan mean hipotetiknya sebesar 120. Sedangkan untuk kepuasan kerja diperoleh mean empirik sebesar 115,3750 dan mean hipotetiknya sebesar 110. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi disebabkan salah satunya karena di dalam rumah sakit ini terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tiffin (As'ad,1995) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Rumah sakit ini menerapkan sistem bahwa antara atasan dengan bawahan adalah sama-sama seorang karyawan. Atasan tidak memperlakukan bawahannya sebagai karyawan, karena di dalam rumah skait ini memiliki prinsip bahwa atasan dan bawahan adalah sama-sama karyawan yang mengabdikan pada rumah sakit.

Kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diketahui sebesar 31,1 % hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan memberikan sumbangan efektif sebesar 31,1 % terhadap kepuasannya. Sisanya sebesar 68,9 % adalah faktor lain yang juga berpengaruh namun tidak diperhatikan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut diantaranya sikap, sifat-sifat kepribadian, jenis kelamin, pengalaman, status ekonomi, latar belakang keluarga, status diri dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Fournet dkk (Rahmawati,1999) yang memilahkannya menjadi dua,yaitu pertama karakteristik pribadi atau *individual deferencees*, misalnya pendidikan, inteligensi, jenis kelamin; kedua karakteristik pekerjaan yaitu organisasi dan manajemen, mutu pengawasan dan supervisi, lingkungan sosial, gaji serta komunikasi.

Di samping itu adanya kegiatan pengajian karyawan yang dilakukan setiap satu bulan sekali juga menyebabkan terjadinya hubungan dan komunikasi yang

baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Gibson, Ivancevich, Donnelly (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang menggunakan subyek karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya, demikian juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah juga kepuasan kerjanya.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut, pertama, bagi pihak rumah sakit diharapkan mampu mengembangkan kualitas dengan memperhatikan motivasi yang ada pada karyawannya.

Kedua, bagi pihak peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian yang sama, disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti, status ekonomi, jenis kelamin, status diri dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alfa.
- Edelmann. R. J. 1997. *Interpersonal Conflicts At Work*. Yogyakarta: Kanisius.
- Elni. 1995. Pengaruh Motivasi, Minat, Dan Aspirasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Ring Spinning Pada PT. Argo Pantes Tangerang. *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly. Jr., J.H. 1997. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Terjemahan. Edisi kedelapan. Jakarta: USA. Times Mirror Higher Education Group Inc.
- Hadi, S. 1995. *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- *Statistik II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. M. 1999. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ibrahim. M. 1997. Hubungan Kecemasan Menghadapi Kemungkinan PHK Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontraktor Di PT. Arun NGL.CO Lhokseumawe. Aceh Utara. *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Lestari. R. 1993. Hubungan Antara Keikatan Karyawan Terhadap Perusahaan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Jamu PT Air Mancur Di Palur, Surakarta. *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Makalah Diskusi Hasil Penelitian. 1996. *Orientasi Nilai Budaya Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi. UII. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Maslow. A. H. 1997. *Motivasi dan Kepribadian I*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- McCormick. E.J and Tiffin, J., 1979. *Industrial Psychology*. New Delhi; Prentice-Hall of India Private Ltd.

- Rahmawati. M. 1999. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Mutu Pelayanan Terhadap Konsumen Pada Karyawan Unit Pelayanan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Banjarmasin. *Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Reksohadiprojo dan Handoko. 1999. *Organisasi Perusahaan*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Riyono. B & Zulaifah. E. 1997. *Diktat Psikologi manajemen Dan Organisasi Analisis Dan Perilaku*. Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Robins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Terjemahan: PT. Prenhallindo.
- Strauss. G & Sayles. R.L. 1990. *Manajemen Personalia*. PT. Pustaka Binaman.
- Sugiarto. E. 1999. *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar. H. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wardani. R. 1997. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik Dan Ekstrinsik Pada Karyawan Anggota Dan Bukan Anggota Gugus Kendali Mutu di PT Perkebunan Nusantara XI (PERSERO) PG. Purwodadi Madiun. *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Widiastuti. 1995. Ciri Orientasi Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Besar (Tipe A atau B) Dan Rumah Sakit Kecil (Tipe C). *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Wijayanti. W. A. 1995. Hubungan Kesenjangan Diri Ideal-Diri Nyata Dalam Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Matahari Dept. Store. Yogyakarta. *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.
- Yuliatie. E. 1995. Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Latar Belakang Status Sosial Ekonomi Sosial Keluarga. Yogyakarta. *Intisari Skripsi*. Sarjana Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.



LAMPIRAN A

- 1. Skala penelitian**
- 2. Skala Uji Coba**

SKALA PENELITIAN

I. PENGANTAR

Ditengah-tengah kesibukan Saudara, perkenankanlah kami meminta sedikit waktu untuk memberi jawaban atas sejumlah pernyataan dalam angket ini.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jawaban yang terbaik adalah yang diberikan secara jujur atau apa adanya. Perlu Bapak/Ibu/Saudara ketahui, bahwa hasil angket ini digunakan untuk tujuan ilmiah, tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Oleh karena itu Saudara tidak perlu ragu-ragu untuk **menjawab semua pernyataan yang disediakan dengan sejujurnya dan jangan sampai ada yang kosong atau terlewat**. Kami menjamin kerahasiaan jawaban yang Saudara berikan. Dan sebelum mengerjakan jangan lupa untuk mengisi identitas pribadi anda.

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Pekerjaan : Dokter / Paramedis/ Non Paramedis *

Jenis Kelamin: Laki-laki / Wanita *

* Coret yang tidak perlu.

I. PETUNJUK MENGERJAKAN

Angket I

Silahkan pilih jawaban pada tempat yang tersedia untuk setiap pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang anda rasakan dalam pekerjaan anda, yaitu apakah pekerjaan yang anda hadapi itu “Sangat Memuaskan (SM)”, “Memuaskan (M)”, “Tidak Memuaskan (TM)” dan “Sangat Tidak Memuaskan (STM)”.

Gambarkanlah perasaan anda dengan jujur dengan memberikan tanda silang (X) pada bagian kanan dari pernyataan tersebut. Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomor pun.

No	Pernyataan-pernyataan	SM	M	TM	STM
1.	Pengalaman baru yang didapatkan dari pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Pekerjaan yang dilakukan setiap hari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Kondisi tempat kerja, dari sudut kesehatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Ketentraman ditempat kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Sikap dan perilaku rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Perlengkapan kerja yang digunakan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Kerjasama antara rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Penghargaan dari atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SM	M	TM	STM
11.	Tata tertib yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Pengawasan hasil kerja dari atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Kerjasama dengan atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Kepercayaan atasan terhadap pengerjaan tugas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Tanggapan atasan terhadap hasil kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Perhatian atasan terhadap hasil kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Gaji yang diterima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Kebijaksanaan cuti kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Jaminan hari tua/pensiun dari Rumah Sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Seragam kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Tunjangan yang diterima selain gaji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Fasilitas rekreasi yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Fasilitas olahraga yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Bonus atau premi yang diterima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Waktu istirahat yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Jaminan kesehatan yang diperoleh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Prospek masa depan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Promosi (kenaikan jabatan) yang diperoleh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Pandangan masyarakat pada pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Rasa kekerabatan antara sesama rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Dorongan atasan untuk kemajuan karir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SM	M	TM	STM
32.	Status kepegawaian yang dimiliki.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Kesempatan untuk naik tingkat/jabatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Training yang diselenggarakan di Rumah Sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Bantuan rekan kerja bila menemui kesulitan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Hubungan dengan sesama rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Dukungan rekan kerja terhadap kemajuan karir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Hubungan antara atasan dengan bawahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Penerimaan atasan terhadap gagasan bawahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Toleransi rekan kerja terhadap perbedaan keyakinan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Pekerjaan yang selalu berhubungan dengan pasien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Perbandingan antara waktu kerja dengan hasil kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Prestise atau kebanggaan terhadap pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Kesempatan memperoleh/mengikuti training.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angket II

Dibawah ini terdapat pernyataan-pernyataan dan setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (ST)” dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

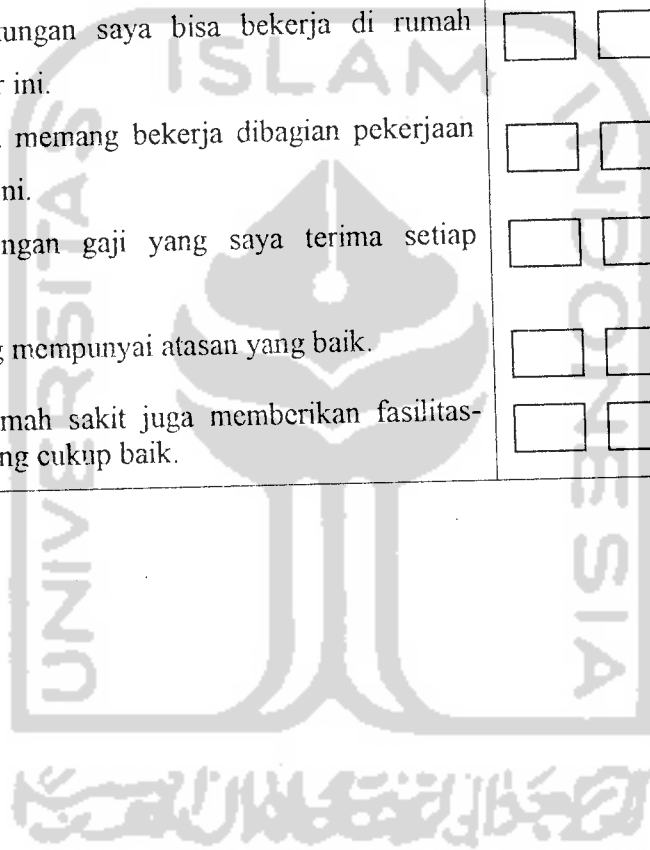
Gambarkanlah perasaan anda dengan jujur dengan memberikan tanda silang (X) pada bagian kanan dari pernyataan tersebut. Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomorpun.

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cukup aman bila sedang bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kesempatan mendapatkan kenaikan pangkat saya raih dengan bekerja keras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Saya merasa bangga bekerja di rumah sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Rekan kerja saya umumnya mudah diajak bekerjasama dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Atasan saya orangnya cukup menyenangkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Saya tidak mempunyai masalah dengan waktu kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ruang kerja saya cukup nyaman.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Selain gaji saya menerima fasilitas-fasilitas lain yang menyenangkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Bekerja di rumah sakit ini rasanya sulit untuk memperoleh kenaikan jabatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Rekan kerja saya umumnya susah diajak bekerja sama.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Keinginan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
13.	Gaji yang saya terima rasanya terlalu kecil untuk memenuhi kebutuhan hidup sekarang ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Atasan saya orangnya memenag menyebalkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Saya merasa waktu kerja saya terlalu panjang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Ruang kerja saya sering membuat saya gerah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Selain gaji saya tidak menerima fasilitas-fasilitas lainnya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Saya sering diliputi rasa takut ketika sedang melakukan pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Walaupun saya bekerja dengan baik, kecil kemungkinan jenjang karir saya naik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Tidak ada perasaan bangga pada diri saya bekerja di Rumah Sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Kesulitan yang saya rasakan terletak pada teman kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Rasanya saya tidak cocok ditempatkan pada bagian ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Saya merasa gaji saya tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Saya selalu dibuat kesal oleh atasan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Saya selalu mempermasalahkan waktu kerja saya karena rasanya terlalu panjang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Saya merasa ruang kerja saya kurang nyaman.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Fasilitas-fasilitas selain gaji yang saya terima dari rumah sakit ini rasanya tidak memuaskan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa aman ketika bekerja, karena resiko pekerjaannya kecil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Saya bisa mendapatkan kenaikan pangkat jika saya bekerja dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Saya banyak dibantu oleh rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas dari rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Sebagian gaji yang saya terima bisa saya tabung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Sikap atasan saya terhadap bawahannya bisa dijadikan tauladan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Saya merasa jam kerja saya cukup pendek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Kenyamanan diruang kerja saya cukup baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Saya kadang-kadang dapat melakukan rekreasi dengan fasilitas dari rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Pekerjaan saya memiliki resiko yang tinggi, akibatnya saya sering diliputi rasa takut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Tidak ada kesempatan untuk maju bekerja di rumah sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Saya merasa rumah sakit tempat saya bekerja bukan rumah sakit yang bonafit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Minat saya sebenarnya bukan pada pekerjaan saya sekarang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Saya merasa gerah bekerja, karena ruangan tempat saya bekerja terasa pengap.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
42.	Bila saya sedang melaksanakan tugas rasanya aman-aman saja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Bila saya bekerja dengan baik, besar kemungkinan jabatan saya akan naik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Suatu keberuntungan saya bisa bekerja di rumah sakit yang besar ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Keinginan saya memang bekerja dibagian pekerjaan yang sekarang ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Saya puas dengan gaji yang saya terima setiap bulannya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Saya beruntung mempunyai atasan yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Selain gaji, rumah sakit juga memberikan fasilitas-fasilitas lain yang cukup baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



SKALA UJI COBA

I. PENGANTAR

Ditengah-tengah kesibukan Saudara, perkenankanlah kami meminta sedikit waktu untuk memberi jawaban atas sejumlah pernyataan dalam angket ini.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jawaban yang terbaik adalah yang diberikan secara jujur atau apa adanya. Perlu Bapak/Ibu/Saudara ketahui, bahwa hasil angket ini digunakan untuk tujuan ilmiah, tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Oleh karena itu Saudara tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang disediakan dengan sejujurnya dan jangan sampai ada yang kosong atau terlewat. Kami menjamin kerahasiaan jawaban yang Saudara berikan. Dan sebelum mengerjakan jangan lupa untuk mengisi identitas pribadi anda.

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Pekerjaan : Dokter / Paramedis/ Non Paramedis *

Jenis Kelamin: Laki-laki / Wanita *

* Coret yang tidak perlu.

I. PETUNJUK MENGERJAKAN

Angket I

Silahkan pilih jawaban pada tempat yang tersedia untuk setiap pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang anda rasakan dalam pekerjaan anda, yaitu apakah pekerjaan yang anda hadapi itu “Sangat Memuaskan (SM)”, “Memuaskan (M)”, “Tidak Memuaskan (TM)” dan “Sangat Tidak Memuaskan (STM)”.

Gambarkanlah perasaan anda dengan jujur dengan memberikan tanda silang (X) pada bagian kanan dari pernyataan tersebut. Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomorpun.

No	Pernyataan-pernyataan	SM	M	TM	STM
1.	Kondisi tempat bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Pengalaman baru yang didapatkan dari pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Pekerjaan yang dilakukan setiap hari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kondisi tempat kerja, dari sudut kesehatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ketentraman ditempat kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Sikap dan perilaku rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Perlengkapan kerja yang digunakan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Kerjasama antara rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SM	M	TM	STM
11.	Penghargaan dari atasan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Tata tertib yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Pengawasan hasil kerja dari atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Kerjasama dengan atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Kepercayaan atasan terhadap pengerjaan tugas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Tanggapan atasan terhadap hasil kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Pandangan rekan kerja terhadap hasil kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Petunjuk yang diberikan atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Pertemuan dengan rekan kerja diluar jam kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Perhatian atasan terhadap hasil kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Gaji yang diterima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Kebijaksanaan cuti kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Jaminan hari tua/pensiun dari Rumah Sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Seragam kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Tunjangan yang diterima selain gaji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Fasilitas rekreasi yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Fasilitas olahraga yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Bonus atau premi yang diterima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Waktu istirahat yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Jaminan kesehatan yang diperoleh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Prospek masa depan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SM	M	TM	STM
32.	Promosi masa depan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Pandangan masyarakat pada pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Komunikasi dengan sesama rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Dorongan keluarga pada pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Rasa kekerabatan antara sesama rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Dorongan atasan untuk kemajuan karir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Status kepegawaian yang dimiliki.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Kesempatan untuk naik tingkat/jabatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Training yang diselenggarakan di Rumah Sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Bantuan rekan kerja bila menemui kesulitan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Hubungan dengan sesama rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Dukungan rekan kerja terhadap kemajuan karir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Hubungan antara atasan dengan bawahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Penerimaan atasan terhadap gagasan bawahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Toleransi rekan kerja terhadap perbedaan keyakinan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Pekerjaan yang selalu berhubungan dengan pasien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Perbandingan antara waktu kerja dengan hasil kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Prestise atau kebanggaan terhadap pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Kesempatan memperoleh/mengikuti training.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angket II

Dibawah ini terdapat pernyataan-pernyataan dan setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (ST)” dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Gambarkanlah perasaan anda dengan jujur dengan memberikan tanda silang (X) pada bagian kanan dari pernyataan tersebut. **Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomorpun.**

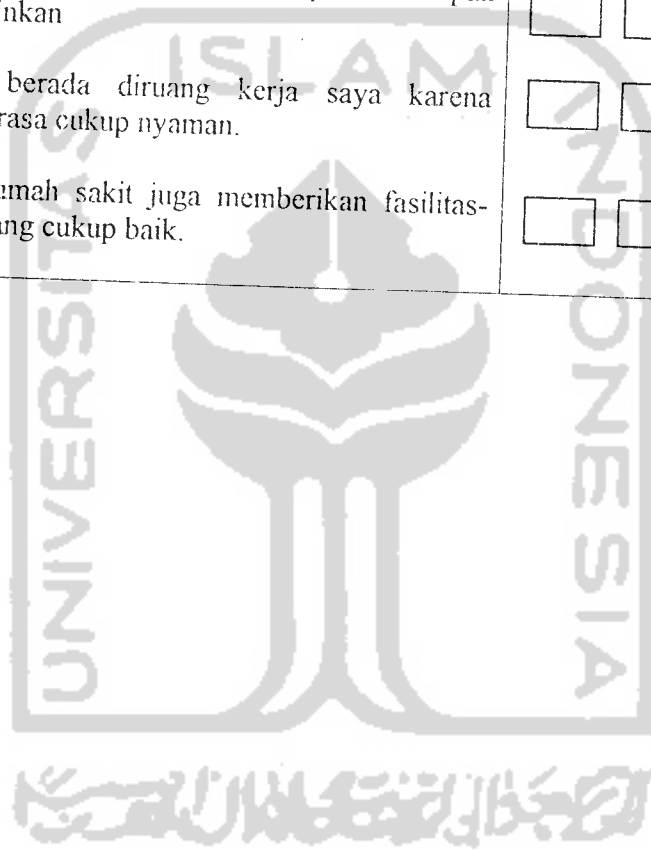
No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cukup aman bila sedang bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kesempatan mendapatkan kenaikan pangkat saya raih dengan bekerja keras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Saya merasa bangga bekerja di rumah sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Rekan kerja saya umumnya mudah diajak bekerjasama dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Gaji yang saya terima membuat saya bergairah dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Atasan saya orangnya cukup menyenangkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Saya tidak mempunyai masalah dengan waktu kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ruang kerja saya cukup nyaman.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Selain gaji saya menerima fasilitas-fasilitas lain yang menyenangkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Karena tidak aman, saya merasa was-was bila sedang bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Bekerja di rumah sakit ini rasanya sulit untuk memperoleh kenaikan jabatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
13.	Bekerja dirumah sakit ini rasanya sulit untuk memperoleh kenaikan jabatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Rekan kerja saya umumnya susah diajak bekerja sama.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Keinginan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Gaji yang saya terima rasanya terlalu kecil untuk memenuhi kebutuhan hidup sekarang ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Atasan saya orangnya memenag menyebalkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Saya merasa waktu kerja saya terlalu panjang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Ruang kerja saya sering membuat saya gerah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Selain gaji saya tidak menerima fasilitas-fasilitas lainnya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Saya sering diliputi rasa takut ketika sedang melakukan pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Walaupun saya bekerja dengan baik, kecil kemungkinan jenjang karir saya naik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Tidak ada perasaan bangga pada diri saya bekerja di Rumah Sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Kesulitan yang saya rasakan terletak pada teman kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Rasanya saya tidak cocok ditempatkan pada bagian ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Saya merasa gaji saya tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Saya selalu dibuat kesal oleh atasan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
28.	Saya selalu mempermasalahkan waktu kerja saya karena rasanya terlalu panjang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Saya merasa ruang kerja saya kurang nyaman.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Fasilitas-fasilitas selain gaji yang saya terima dari rumah sakit ini rasanya tidak memuaskan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Saya merasa aman ketika bekerja, karena resiko pekerjaannya kecil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Saya bisa mendapatkan kenaikan pangkat jika saya bekerja dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Saya merasa beruntung bisa bekerja di rumah sakit sebesar ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Saya banyak dibantu oleh rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas dari rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Sebagian gaji yang saya terima bisa saya tabung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Sikap atasan saya terhadap bawahannya bisa dijadikan tauladan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Saya merasa jam kerja saya cukup pendek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Kenyamanan diruang kerja saya cukup baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Saya kadang-kadang dapat melakukan rekreasi dengan fasilitas dari rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Pekerjaan saya memiliki resiko yang tinggi, akibatnya saya sering diliputi rasa takut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan-pernyataan	SS	S	TS	STS
42.	Tidak ada kesempatan untuk maju bekerja dirumah sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Saya merasa rumah sakit tempat saya bekerja bukan rumah sakit yang bonafit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Dirumah sakit ini saya susah mendapatkan rekan kerja yang cocok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Minat saya sebenarnya bukan pada pekerjaan saya sekarang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Karena atasan saya payah, lebih baik saya dipindahkan ke bagian lain.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Sebaiknya jam kerja karyawan dibuat lebih panjang lagi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Saya merasa gerah bekerja, karena ruangnya terasa pengap.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Saran yang disediakan rumah sakit untuk karyawannya terasa masih kurang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.	Bila saya sedang melaksanakan tugas rasanya aman-aman saja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.	Bila saya bekerja dengan baik, besar kemungkinan jabatan saya akan naik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.	Suatu keberuntungan saya bisa bekerja di rumah sakit yang besar ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.	Keinginan saya memang bekerja dibagian pekerjaan yang sekarang ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

55.	Keinginan saya memang bekerja dibagian pekerjaan yang sekarang ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.	Saya puas dengan gaji yang saya terima setiap bulannya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.	Saya beruntung mempunyai atasan yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.	Dikurangnya jumlah jam kerja, merupakan harapan yang saya inginkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.	Saya betah berada diruang kerja saya karena ruangnya terasa cukup nyaman.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.	Selain gaji, rumah sakit juga memberikan fasilitas-fasilitas lain yang cukup baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



The logo of Universitas Islam Indonesia is a large, light gray watermark in the background. It features a central emblem of a stylized tree or plant with a book at its base. The word "ISLAM" is written in a bold, sans-serif font above the emblem. The words "UNIVERSITAS" and "INDONESIA" are written vertically on the left and right sides of the emblem, respectively. Below the emblem, there is a line of Arabic calligraphy.

ISLAM

LAMPIRAN B

- 1. Distribusi skor jawaban subjek pada try out**
- 2. Distribusi skor jawaban subjek penelitian**
- 3. Reliabilitas skala try out**
- 4. Reliabilitas skala penelitian**

Distribusi Skor Jawaban Pada Try Out Skala Motivasi Kerja

Subjek	Var01	Var02	Var03	Var04	Var05	Var06	Var07	Var08	Var09	Var10	Var11	Var12
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1
4	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2
5	3	4	3	3	3	4	3	2	1	1	2	1
6	2	4	3	4	4	2	4	2	2	1	2	1
7	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1
8	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2
9	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3
10	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2
21	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
22	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
24	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3
25	3	4	3	4	3	4	3	2	2	1	1	4
26	3	4	3	4	3	4	3	2	2	1	1	4
27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
28	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1
29	3	4	3	3	3	4	3	2	1	1	2	1
30	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2
31	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	1	4
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
37	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
39	3	4	3	4	3	4	3	2	2	1	1	4
40	3	4	3	4	3	4	3	2	2	1	1	4

Subjek	Var13	Var14	Var15	Var16	Var17	Var18	Var19	Var20	Var21	Var22	Var23	Var24
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3
2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4
6	2	4	3	2	4	1	2	2	2	2	3	4
7	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
13	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
14	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
16	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3
18	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
20	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3
21	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4
22	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	3	3
23	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	4
24	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3
25	3	4	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3
26	3	4	3	1	2	3	2	1	4	2	3	4
27	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	1
28	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3
29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
30	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4
31	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
33	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3
38	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
39	3	4	3	1	2	3	2	1	4	3	3	3
40	3	4	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1

Subjek	Var25	Var26	Var27	Var28	Var29	Var30	Var31	Var32	Var33	Var34	Var35	Var36
1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2
2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	2	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
5	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2
6	3	2	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2
7	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
8	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2
9	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
13	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
15	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
16	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
17	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2
18	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
19	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
20	4	3	3	4	2	2	1	2	2	3	4	2
21	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	3	2
22	4	1	3	1	1	1	1	3	4	3	4	1
23	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
24	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3
25	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
26	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
27	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2
28	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
29	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2
30	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
31	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
32	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3
33	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4
34	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
35	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4
36	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	3	2
38	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
39	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
40	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1

Subjek	Var37	Var38	Var39	Var40	Var41	Var42	Var43	Var44	Var45	Var46	Var47	Var48
1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	3	1	3	1	1	1	4	2	2	3	3	2
5	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3
6	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4
8	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
9	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
10	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
11	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
12	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3
13	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
16	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
17	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
19	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	4
20	4	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	3
21	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4
22	3	1	1	2	1	2	3	2	4	4	3	4
23	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
24	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	4
25	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
26	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3
27	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
28	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
29	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3
30	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
32	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3
33	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
34	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
35	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3
36	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	4
37	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4
38	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4
39	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
40	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3

Subjek	Var49	Var50
1	3	3
2	1	1
3	3	2
4	1	1
5	3	2
6	3	3
7	2	2
8	3	2
9	2	3
10	2	2
11	3	2
12	3	3
13	3	3
14	3	2
15	3	2
16	3	2
17	4	3
18	3	1
19	3	3
20	3	2
21	3	2
22	3	3
23	3	3
24	3	2
25	3	2
26	3	3
27	3	3
28	2	3
29	2	2
30	3	3
31	3	2
32	3	3
33	3	2
34	3	2
35	2	3
36	2	3
37	2	2
38	2	3
39	3	2
40	2	1



Distribusi Skor Jawaban Subjek Pada Try Out Skala Kepuasan Kerja

Subjek	Var01	Var02	Var03	Var04	Var05	Var06	Var07	Var08	Var09	Var10	Var11	Var12
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	3	4	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
9	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2
10	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3
16	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
17	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
18	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
19	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
20	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	2
21	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
22	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
23	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
24	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
25	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
26	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
28	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3
29	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
31	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
32	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
33	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
34	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2
35	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
36	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2
37	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
38	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2
39	1	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	2
40	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2

Subjek	Var13	Var14	Var15	Var16	Var17	Var18	Var19	Var20	Var21	Var22	Var23	Var24
1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1
5	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
6	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2
7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2
8	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3
9	3	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	4
10	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
11	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
17	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3
18	1	1	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
21	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1
22	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
23	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
25	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
26	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4
27	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
28	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2
29	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
30	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
33	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4
34	3	3	3	3	4	1	3	4	1	1	2	1
35	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1
36	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
37	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
38	2	2	2	2	2	3	1	3	4	2	3	2
39	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
40	2	3	3	4	3	2	3	1	4	3	2	3

Subjek	Var25	Var26	Var27	Var28	Var29	Var30	Var31	Var32	Var33	Var34	Var35	Var36
1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	1	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3
4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3
5	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3
6	2	3	1	2	2	2	1	2	3	4	3	3
7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4
8	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
9	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2
10	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
11	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
12	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
13	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4
16	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
17	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3
18	2	1	1	2	2	1	1	1	4	1	3	1
19	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
20	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	3	4
21	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
22	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4
25	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
27	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
28	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2
29	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
30	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3
31	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4
32	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4
33	1	3	2	1	4	3	2	1	1	1	4	1
34	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	4
35	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
38	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3
39	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4
40	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3

Subjek	Var49	Var50	Var51	Var52	Var53	Var54	Var55	Var56	Var57	Var58	Var59	Var60
1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2
2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
4	1	4	4	4	1	3	1	4	4	3	1	3
5	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2
6	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2
7	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
8	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
9	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
10	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
11	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3
12	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
14	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3
15	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2
16	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
17	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1
19	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
20	3	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	1
21	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
22	1	4	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
25	1	3	2	3	3	4	3	1	3	3	2	4
26	1	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	4
27	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	4
28	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
29	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
30	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
31	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2
32	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3
33	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4
34	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
35	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
36	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
37	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
38	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
39	1	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	4
40	1	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	4

Distribusi Skor Jawaban Subjek Pada Skala Kepuasan Kerja

Subjek	Var01	Var02	Var03	Var04	Var05	Var06	Var07	Var08	Var09	Var10	Var11
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
7	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3
12	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2
13	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
20	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2
21	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2
22	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3
23	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
24	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2
25	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4
26	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2
27	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3
32	3	4	3	1	3	2	3	3	2	1	2
33	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2
34	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1
35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
36	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
37	3	4	3	3	3	2	2	2	1	3	2
38	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
39	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2
40	3	3	3	2	4	2	3	1	3	2	2

Subjek	Var12	Var13	Var14	Var15	Var16	Var17	Var18	Var19	Var20	Var21	Var22
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
2	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1
4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2
5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
7	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
11	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
12	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2
13	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
15	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2
16	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
19	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
20	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1
21	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1
22	3	4	4	4	3	2	3	1	2	2	2
23	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	1
24	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	1
25	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2
26	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2
27	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	1
28	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	2
29	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
31	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1
32	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2
33	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	1
34	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2
35	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
36	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
38	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2
39	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2
40	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1

Subjek	Var23	Var24	Var25	Var26	Var27	Var28	Var29	Var30	Var31	Var32	Var33
1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3
5	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
6	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2
7	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2
8	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
9	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2
12	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
13	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
14	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
15	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
16	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
22	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
23	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
24	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2
25	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
26	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2
27	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3
28	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2
29	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
31	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	2
32	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2
33	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2
34	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2
35	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2
36	1	2	1	3	2	2	3	3	1	1	2
37	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
39	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2
40	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2

Subjek	Var34	Var35	Var36	Var37	Var38	Var39	Var40	Var41	Var42	Var43	Var44	Total
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	94
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	118
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	119
4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	118
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	113
6	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	122
7	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	130
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	121
9	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	124
10	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	128
11	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	118
12	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	103
13	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	109
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	111
16	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	102
17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	124
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
19	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	109
20	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	98
21	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	91
22	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	1	119
23	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	124
24	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	118
25	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	98
26	2	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	123
27	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	129
28	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	124
29	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	129
30	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	131
31	3	4	3	4	3	1	3	4	2	3	4	121
32	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	100
33	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	108
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	119
35	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	117
36	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	103
37	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	124
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	126
39	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	108
40	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	97

Distribusi Skor Jawaban Subjek Pada Skala Motivasi Kerja

Subjek	Var01	Var02	Var03	Var04	Var05	Var06	Var07	Var08	Var09	Var10	Var11
1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
6	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
9	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
10	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3
11	4	3	2	4	1	4	3	3	3	2	4
12	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
14	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
16	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
17	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
20	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
21	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3
22	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
24	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2
25	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3
26	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
27	3	3	3	3	2	4	1	4	2	2	2
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
29	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4
30	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3
31	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4
32	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3
33	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	7	3
35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
36	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3
37	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
38	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
40	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3

Subjek	Var12	Var13	Var14	Var15	Var16	Var17	Var18	Var19	Var20	Var21	Var22
1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4
4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
5	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
7	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
8	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
9	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4
10	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
12	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
13	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
19	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
20	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3
22	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3
23	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4
24	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3
25	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3
27	3	1	2	2	1	2	1	1	4	3	1
28	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
29	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4
30	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3
31	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3
32	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
33	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3
34	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
35	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3
36	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3
39	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3
40	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3

Subjek	Var24	Var25	Var26	Var27	Var28	Var29	Var30	Var31	Var32	Var33	Var34
1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
6	3	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3
7	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
8	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
9	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2
10	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
11	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2
12	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
19	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
20	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
21	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2
22	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
24	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2
25	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
26	3	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2
27	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	1
28	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
29	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2
30	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2
31	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2
32	1	3	3	2	3	2	4	2	2	1	3
33	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
34	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2
35	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1
36	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2
37	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2
38	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2
39	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2
40	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3

Subjek	Var35	Var36	Var37	Var38	Var39	Var40	Var41	Var42	Var43	Var44	Var45
1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
5	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
6	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
7	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
8	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
9	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3
10	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3
11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
12	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2
13	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
14	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
16	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
20	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
21	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
22	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3
23	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
24	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3
25	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2
26	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3
27	3	3	2	3	3	1	1	3	3	4	2
28	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
29	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3
30	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3
31	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2
32	2	3	1	2	2	4	3	3	2	3	1
33	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
34	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
35	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3
36	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3
38	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3
40	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3

Subjek	Var46	Var47	Var48	Total
1	2	2	2	110
2	2	3	2	128
3	2	3	2	135
4	2	3	2	128
5	2	3	2	119
6	2	3	3	133
7	2	3	2	125
8	2	3	2	125
9	3	3	3	135
10	3	3	3	141
11	3	3	3	131
12	3	1	3	112
13	3	3	2	127
14	2	3	2	134
15	3	3	3	129
16	2	2	3	121
17	3	3	3	136
18	3	3	2	130
19	3	3	2	126
20	2	3	2	135
21	2	2	2	108
22	2	3	2	128
23	2	3	2	133
24	2	3	2	130
25	2	3	2	119
26	2	3	3	137
27	1	3	2	110
28	2	3	2	125
29	3	3	3	137
30	3	3	3	141
31	3	3	3	133
32	3	1	3	110
33	3	3	2	131
34	2	3	2	138
35	3	3	3	129
36	2	2	3	123
37	3	3	3	138
38	3	3	2	134
39	3	3	2	126
40	2	3	2	137



RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA
(TRY-OUT)

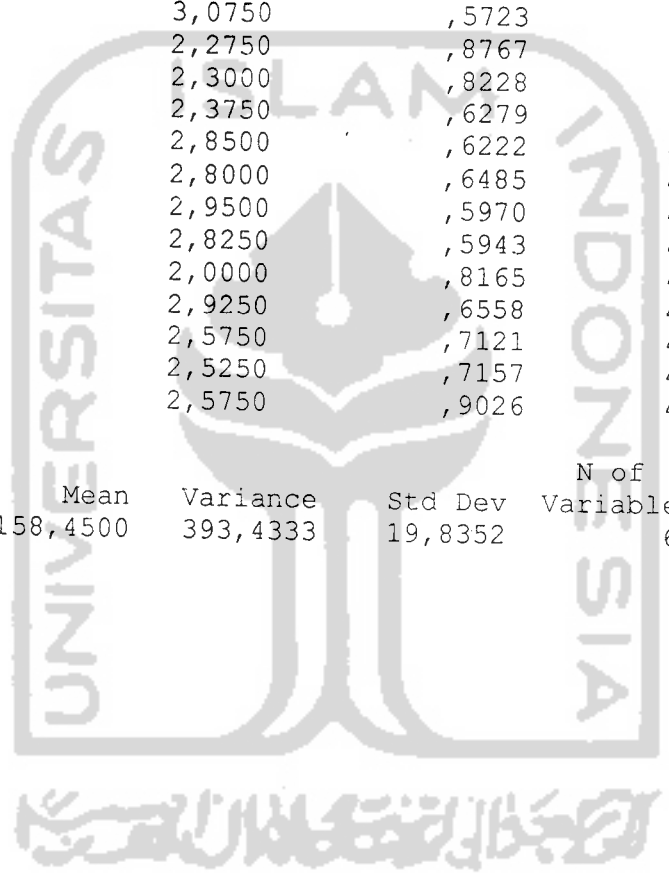
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	2,6750	,6558	40,0
2.	VAR00002	3,0000	,7511	40,0
3.	VAR00003	3,0000	,3922	40,0
4.	VAR00004	3,1000	,6325	40,0
5.	VAR00005	2,9500	,6385	40,0
6.	VAR00006	2,6000	,8412	40,0
7.	VAR00007	2,8500	,5335	40,0
8.	VAR00008	2,5500	,6775	40,0
9.	VAR00009	2,4500	,8149	40,0
10.	VAR00010	2,1250	,9920	40,0
11.	VAR00011	2,2000	,9115	40,0
12.	VAR00012	2,4500	,9858	40,0
13.	VAR00013	2,9500	,5970	40,0
14.	VAR00014	3,1250	,5633	40,0
15.	VAR00015	2,9500	,4501	40,0
16.	VAR00016	2,0750	,8286	40,0
17.	VAR00017	2,8250	,6360	40,0
18.	VAR00018	2,7000	,7579	40,0
19.	VAR00019	2,4250	,7472	40,0
20.	VAR00020	2,4500	,8149	40,0
21.	VAR00021	2,6500	,8022	40,0
22.	VAR00022	2,3000	,6485	40,0
23.	VAR00023	2,8750	,5633	40,0
24.	VAR00024	2,9000	,8412	40,0
25.	VAR00025	2,9000	,8712	40,0
26.	VAR00026	2,4500	,7828	40,0
27.	VAR00027	2,9750	,5305	40,0
28.	VAR00028	2,8250	,6751	40,0
29.	VAR00029	2,4500	,8149	40,0
30.	VAR00030	2,2250	,7675	40,0
31.	VAR00031	2,2500	,6699	40,0
32.	VAR00032	2,8500	,8336	40,0
33.	VAR00033	2,8750	,4634	40,0
34.	VAR00034	3,0000	,5064	40,0
35.	VAR00035	2,8750	,5633	40,0
36.	VAR00036	2,4500	,8756	40,0
37.	VAR00037	2,7250	,7506	40,0
38.	VAR00038	2,0750	,5723	40,0
39.	VAR00039	2,4000	,6325	40,0
40.	VAR00040	2,4250	,7472	40,0
41.	VAR00041	2,3500	,7696	40,0
42.	VAR00042	2,6500	,6622	40,0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
43.	VAR00043	2,8000	,5164	40,0
44.	VAR00044	2,7250	,5541	40,0
45.	VAR00045	2,7250	,6400	40,0
46.	VAR00046	2,3250	,7970	40,0
47.	VAR00047	2,9000	,6718	40,0
48.	VAR00048	3,0750	,5723	40,0
49.	VAR00049	2,2750	,8767	40,0
50.	VAR00050	2,3000	,8228	40,0
51.	VAR00051	2,3750	,6279	40,0
52.	VAR00052	2,8500	,6222	40,0
53.	VAR00053	2,8000	,6485	40,0
54.	VAR00054	2,9500	,5970	40,0
55.	VAR00055	2,8250	,5943	40,0
56.	VAR00056	2,0000	,8165	40,0
57.	VAR00057	2,9250	,6558	40,0
58.	VAR00058	2,5750	,7121	40,0
59.	VAR00059	2,5250	,7157	40,0
60.	VAR00060	2,5750	,9026	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	158,4500	393,4333	19,8352	60



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	155,7750	374,2301	,7398	,9359
VAR00002	155,4500	376,8692	,5487	,9369
VAR00003	155,4500	382,9718	,6714	,9371
VAR00004	155,3500	378,5410	,5889	,9368
VAR00005	155,5000	377,6410	,6199	,9366
VAR00006	155,8500	386,4897	,1885	,9393
VAR00007	155,6000	380,8103	,5926	,9370
VAR00008	155,9000	382,6564	,3893	,9378
VAR00009	156,0000	372,2564	,6523	,9362
VAR00010	156,3250	368,1737	,6377	,9361
VAR00011	156,2500	388,5000	,1142	,9400
VAR00012	156,0000	378,2051	,3718	,9383
VAR00013	155,5000	388,6667	,1874	,9388
VAR00014	155,3250	380,2763	,5844	,9369
VAR00015	155,5000	386,7179	,3679	,9380
VAR00016	156,3750	372,2404	,6414	,9362
VAR00017	155,6250	377,3173	,6359	,9365
VAR00018	155,7500	374,8077	,6152	,9365
VAR00019	156,0250	374,0763	,6504	,9363
VAR00020	156,0000	374,4103	,5821	,9366
VAR00021	155,8000	374,3179	,5951	,9365
VAR00022	156,1500	378,6436	,5694	,9369
VAR00023	155,5750	382,0455	,5027	,9373
VAR00024	155,5500	378,7154	,4279	,9377
VAR00025	155,5500	378,1513	,4286	,9377
VAR00026	156,0000	374,3077	,6112	,9365
VAR00027	155,4750	378,0506	,7320	,9364
VAR00028	155,6250	374,7532	,6972	,9361
VAR00029	156,0000	372,3590	,6490	,9362
VAR00030	156,2250	378,9994	,4633	,9374
VAR00031	156,2000	384,9846	,3043	,9383
VAR00032	155,6000	374,7590	,5571	,9368
VAR00033	155,5750	389,7378	,1902	,9386
VAR00034	155,4500	386,6641	,3270	,9381
VAR00035	155,5750	385,9429	,3241	,9381
VAR00036	156,0000	372,7692	,5885	,9365
VAR00037	155,7250	377,8968	,5131	,9371
VAR00038	156,3750	381,2660	,5297	,9372
VAR00039	156,0500	381,4846	,4675	,9374

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00040	156,0250	378,6917	,4877	,9372
VAR00041	156,1000	380,2974	,4179	,9377
VAR00042	155,8000	380,3179	,4908	,9373
VAR00043	155,6500	386,4385	,3314	,9381
VAR00044	155,7250	387,1788	,2727	,9383
VAR00045	155,7250	385,0763	,3164	,9382
VAR00046	156,1250	384,4712	,2664	,9387
VAR00047	155,5500	392,9718	,0004	,9399
VAR00048	155,3750	401,2147	-,3537	,9412
VAR00049	156,1750	376,0455	,4888	,9373
VAR00050	156,1500	384,0795	,2691	,9387
VAR00051	156,0750	382,8917	,4130	,9377
VAR00052	155,6000	380,6051	,5124	,9372
VAR00053	155,6500	379,9769	,5156	,9372
VAR00054	155,5000	390,2051	,1218	,9391
VAR00055	155,6250	384,1378	,3839	,9378
VAR00056	156,4500	379,5872	,4142	,9377
VAR00057	155,5250	380,3583	,4943	,9373
VAR00058	155,8750	390,9840	,0690	,9396
VAR00059	155,9250	387,5071	,1922	,9389
VAR00060	155,8750	374,7276	,5120	,9371

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 60

Alpha = ,9385

Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja
(Try Out)

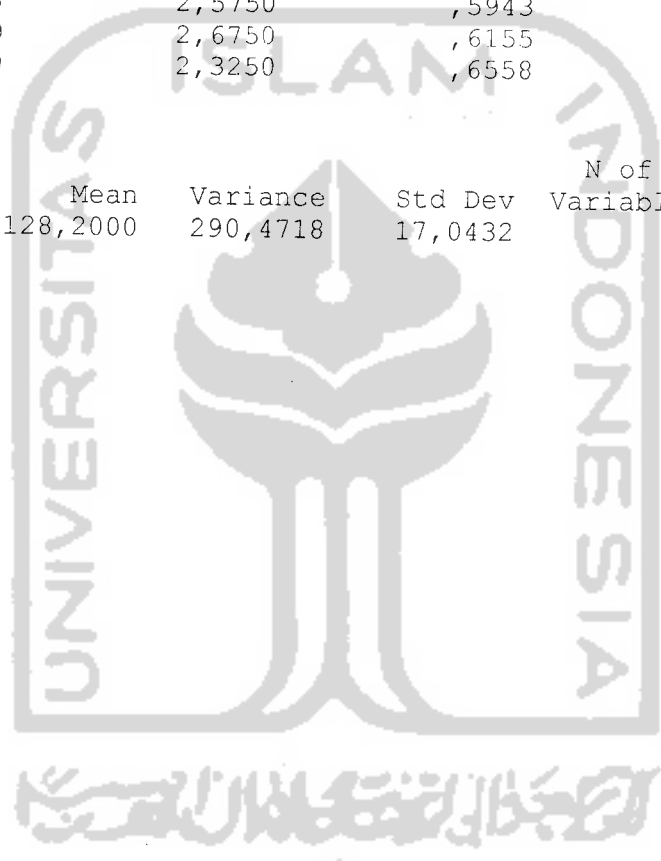
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	2,3750	,7742	40,0
2.	VAR00002	2,8500	,6998	40,0
3.	VAR00003	2,6500	,5335	40,0
4.	VAR00004	2,6250	,5856	40,0
5.	VAR00005	2,3250	,9167	40,0
6.	VAR00006	2,5750	,6751	40,0
7.	VAR00007	2,3750	,6675	40,0
8.	VAR00008	2,7000	,6869	40,0
9.	VAR00009	2,3750	,7403	40,0
10.	VAR00010	2,8500	,6998	40,0
11.	VAR00011	2,1250	,6864	40,0
12.	VAR00012	2,3250	,5723	40,0
13.	VAR00013	2,4000	,6718	40,0
14.	VAR00014	2,5250	,6400	40,0
15.	VAR00015	2,7250	,5057	40,0
16.	VAR00016	2,7750	,6975	40,0
17.	VAR00017	2,7750	,5305	40,0
18.	VAR00018	2,6750	,6155	40,0
19.	VAR00019	2,7250	,8767	40,0
20.	VAR00020	2,5500	,6775	40,0
21.	VAR00021	2,3500	,7696	40,0
22.	VAR00022	2,8250	,8738	40,0
23.	VAR00023	2,1500	,7696	40,0
24.	VAR00024	2,6000	,8102	40,0
25.	VAR00025	2,1750	,7808	40,0
26.	VAR00026	2,5500	,7143	40,0
27.	VAR00027	2,3000	,8228	40,0
28.	VAR00028	2,3500	,6622	40,0
29.	VAR00029	2,6250	,6675	40,0
30.	VAR00030	2,5250	,8469	40,0
31.	VAR00031	2,2250	,7334	40,0
32.	VAR00032	2,4000	,6325	40,0
33.	VAR00033	2,9250	,6558	40,0
34.	VAR00034	3,0250	,6975	40,0
35.	VAR00035	2,9750	,4229	40,0
36.	VAR00036	2,9000	,8102	40,0
37.	VAR00037	2,4500	,7143	40,0
38.	VAR00038	2,2750	,6789	40,0
39.	VAR00039	2,3500	,7355	40,0
40.	VAR00040	2,4250	,6360	40,0
41.	VAR00041	2,9000	,5905	40,0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
42.	VAR00042	2,8250	,7472	40,0
43.	VAR00043	2,7250	,5986	40,0
44.	VAR00044	2,5000	,6405	40,0
45.	VAR00045	2,4000	,5905	40,0
46.	VAR00046	2,7750	,5768	40,0
47.	VAR00047	2,8000	,6076	40,0
48.	VAR00048	2,5750	,5943	40,0
49.	VAR00049	2,6750	,6155	40,0
50.	VAR00050	2,3250	,6558	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	128,2000	290,4718	17,0432	Variables 50



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	125,8250	283,4301	,2471	,9374
VAR00002	125,3500	279,7718	,4361	,9359
VAR00003	125,5500	279,3821	,6059	,9351
VAR00004	125,5750	278,7635	,5812	,9351
VAR00005	125,8750	278,4199	,3665	,9368
VAR00006	125,6250	279,8301	,4510	,9358
VAR00007	125,8250	278,8147	,5030	,9355
VAR00008	125,5000	276,8205	,5766	,9350
VAR00009	125,8250	275,4301	,5898	,9348
VAR00010	125,3500	274,7974	,6545	,9344
VAR00011	126,0750	278,6865	,4937	,9355
VAR00012	125,8750	280,2660	,5155	,9355
VAR00013	125,8000	274,9846	,6749	,9343
VAR00014	125,6750	275,5071	,6851	,9343
VAR00015	125,4750	283,4865	,3951	,9362
VAR00016	125,4250	282,6096	,3145	,9368
VAR00017	125,4250	284,9686	,2916	,9367
VAR00018	125,5250	285,1276	,2389	,9371
VAR00019	125,4750	286,7686	,0988	,9390
VAR00020	125,6500	282,7462	,3189	,9367
VAR00021	125,8500	277,7205	,4740	,9357
VAR00022	125,3750	276,8045	,4438	,9360
VAR00023	126,0500	278,7667	,4324	,9360
VAR00024	125,6000	276,0923	,5097	,9354
VAR00025	126,0250	275,0506	,5719	,9349
VAR00026	125,6500	278,4897	,4812	,9356
VAR00027	125,9000	279,9385	,3580	,9367
VAR00028	125,8500	279,0538	,4963	,9355
VAR00029	125,5750	287,9429	,0920	,9382
VAR00030	125,6750	276,8917	,4564	,9359
VAR00031	125,9750	280,0250	,4037	,9362
VAR00032	125,8000	275,9590	,6716	,9344
VAR00033	125,2750	278,9224	,5076	,9355
VAR00034	125,1750	271,9942	,7820	,9335
VAR00035	125,2250	293,1019	-,1940	,9387
VAR00036	125,3000	280,1641	,3558	,9367
VAR00037	125,7500	276,7564	,5556	,9351
VAR00038	125,9250	277,7635	,5412	,9352
VAR00039	125,8500	277,5667	,5045	,9355

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

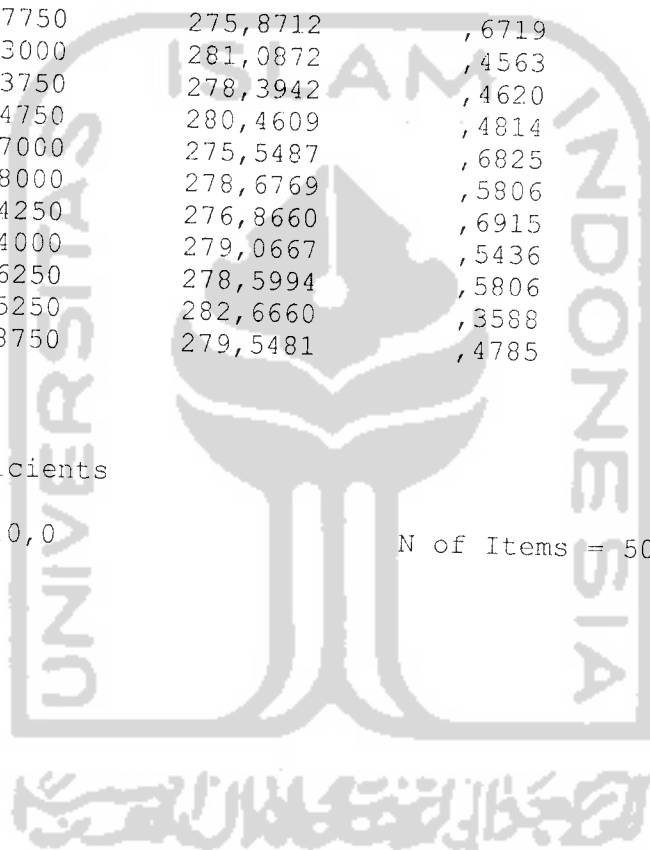
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00040	125,7750	275,8712	,6719	,9344
VAR00041	125,3000	281,0872	,4563	,9358
VAR00042	125,3750	278,3942	,4620	,9358
VAR00043	125,4750	280,4609	,4814	,9357
VAR00044	125,7000	275,5487	,6825	,9343
VAR00045	125,8000	278,6769	,5806	,9351
VAR00046	125,4250	276,8660	,6915	,9345
VAR00047	125,4000	279,0667	,5436	,9353
VAR00048	125,6250	278,5994	,5806	,9351
VAR00049	125,5250	282,6660	,3588	,9364
VAR00050	125,8750	279,5481	,4785	,9357

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 50

Alpha = ,9370



Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	127,4000	77,1692	,0045	,8097
VAR00002	127,5000	71,1795	,4844	,7953
VAR00003	127,6250	76,7532	,0735	,8074
VAR00004	127,5500	72,3564	,5678	,7954
VAR00005	127,6000	71,6821	,4636	,7963
VAR00006	127,8500	71,7205	,3920	,7984
VAR00007	127,8750	71,5481	,5098	,7951
VAR00008	127,9750	78,3327	-,1125	,8145
VAR00009	128,2500	75,0641	,2302	,8040
VAR00010	128,1500	73,0538	,4361	,7983
VAR00011	127,7000	75,2923	,1994	,8048
VAR00012	127,8500	74,0795	,3319	,8013
VAR00013	128,3750	75,5224	,1458	,8067
VAR00014	127,8250	70,4045	,6963	,7903
VAR00015	127,8250	76,8147	,0409	,8089
VAR00016	128,1250	75,9071	,1040	,8081
VAR00017	128,2000	74,6256	,2068	,8050
VAR00018	127,8000	76,1128	,1419	,8061
VAR00019	128,0250	72,5378	,4186	,7981
VAR00020	127,5500	76,8692	,0513	,8080
VAR00021	127,8000	75,8564	,1062	,8081
VAR00022	127,5250	74,6660	,3154	,8020
VAR00023	128,0750	76,9942	,0181	,8098
VAR00024	127,7250	70,7686	,5087	,7942
VAR00025	127,5750	72,8660	,5349	,7967
VAR00026	128,1000	76,0923	,1277	,8066
VAR00027	128,2000	75,1897	,2104	,8045
VAR00028	128,0250	79,1532	-,2163	,8148
VAR00029	127,6500	75,8231	,1402	,8065
VAR00030	127,6000	79,9897	-,3801	,8157
VAR00031	127,6250	74,5481	,3258	,8018
VAR00032	127,9750	71,4096	,4676	,7959
VAR00033	127,9000	68,7077	,6878	,7874
VAR00034	128,5250	77,3840	-,0110	,8091
VAR00035	128,0750	74,2250	,3084	,8019
VAR00036	128,2500	81,3718	-,4046	,8215
VAR00037	128,0750	75,2506	,1499	,8069
VAR00038	127,6250	75,0609	,2630	,8033
VAR00039	127,9250	71,4045	,3675	,7993
VAR00040	127,6000	71,7846	,4029	,7980
VAR00041	128,0250	73,2558	,3047	,8017
VAR00042	127,7250	75,9481	,1938	,8049
VAR00043	127,7750	73,1019	,4818	,7977
VAR00044	127,8250	77,0199	,0123	,8102
VAR00045	127,7750	73,3583	,4510	,7985
VAR00046	128,1750	74,5071	,2813	,8026
VAR00047	127,8000	71,7538	,6237	,7937
VAR00048	128,2000	75,7026	,1770	,8053

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 48

Alpha = ,8067

Reliabilitas Skala Keuasan Kerja

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

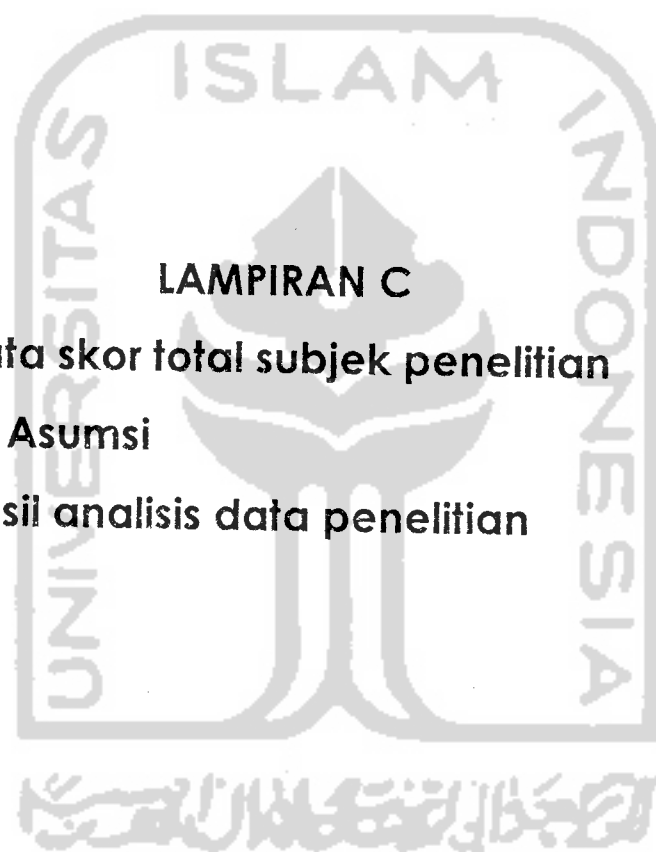
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	112,6000	121,3231	,1418	,8871
VAR00002	112,3500	122,5410	,0220	,8883
VAR00003	112,4000	117,7333	,4759	,8832
VAR00004	112,8250	110,0968	,7154	,8774
VAR00005	112,4250	118,8660	,3095	,8852
VAR00006	112,6250	117,8301	,4300	,8836
VAR00007	112,6000	124,1949	-,1484	,8903
VAR00008	113,3000	119,4974	,2797	,8856
VAR00009	112,6000	120,5564	,2102	,8864
VAR00010	112,7250	115,5891	,4954	,8823
VAR00011	113,0500	117,3821	,4481	,8833
VAR00012	112,7000	112,6256	,6822	,8789
VAR00013	112,4500	116,2026	,4142	,8836
VAR00014	112,4750	117,0763	,3671	,8844
VAR00015	112,5500	113,1256	,6383	,8797
VAR00016	112,5250	114,9224	,6583	,8804
VAR00017	113,0750	122,2763	,0238	,8893
VAR00018	112,5000	122,5128	,0061	,8895
VAR00019	113,2250	118,0763	,2927	,8857
VAR00020	112,9750	114,6404	,5755	,8810
VAR00021	113,3500	119,7205	,2291	,8864
VAR00022	113,7500	119,8846	,2158	,8866
VAR00023	113,7250	119,2814	,2694	,8858
VAR00024	113,3000	116,0615	,4317	,8833
VAR00025	112,7500	116,4487	,3998	,8839
VAR00026	112,7500	117,2692	,3236	,8853
VAR00027	112,9000	114,4513	,6882	,8799
VAR00028	113,0000	114,1026	,5796	,8808
VAR00029	112,5250	116,3071	,4552	,8830
VAR00030	112,5500	120,1513	,2211	,8863
VAR00031	112,7250	114,1532	,5650	,8810
VAR00032	112,9500	113,1256	,5502	,8810
VAR00033	113,1000	114,9128	,5779	,8811
VAR00034	113,0250	114,7942	,5699	,8811
VAR00035	112,5750	121,6353	,0652	,8890
VAR00036	112,4750	119,9994	,4067	,8848
VAR00037	112,8000	118,2154	,2437	,8870
VAR00038	112,6250	116,5994	,4533	,8831
VAR00039	112,9250	120,3788	,1514	,8878
VAR00040	112,6750	121,1994	,1059	,8882
VAR00041	112,3750	121,4712	,0937	,8882
VAR00042	112,8250	121,1737	,1073	,8882
VAR00043	112,5000	116,1026	,5772	,8816
VAR00044	113,1250	114,3173	,4952	,8821

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 44

Alpha = ,8867



LAMPIRAN C

1. Data skor total subjek penelitian
2. Uji Asumsi
3. Hasil analisis data penelitian

Skor Total Penelitian

Subjek	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
1	94	110
2	118	128
3	119	135
4	118	128
5	113	119
6	122	133
7	130	125
8	121	125
9	124	135
10	128	141
11	118	131
12	103	112
13	109	127
14	119	134
15	111	129
16	102	121
17	124	136
18	126	130
19	109	125
20	98	135
21	91	108
22	119	128
23	129	133
24	118	130
25	98	119
26	123	137
27	129	110
28	124	125
29	129	137
30	131	141
31	121	133
32	100	110
33	108	131
34	119	138
35	117	129
36	103	123
37	124	138
38	126	134
39	108	126
40	97	137

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN	40	91,00	131,00	115,3750	11,0516
MOTIVASI	40	108,00	141,00	128,1750	8,8662
Valid N (listwise)	40				

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN * MOTIVASI	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined Linearity Deviation from Linearity)	2801,542	19	147,450	1,503	,187
			1480,375	1	1480,375	15,092	,001
			1321,166	18	73,398	,748	,730
	Within Groups		1961,833	20	98,092		
	Total		4763,375	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN * MOTIVASI	,557	,311	,767	,588

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN	MOTIVA SI
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	115,3750	128,1750
	Std. Deviation	11,0516	8,8662
Most Extreme Differences	Absolute	,194	,135
	Positive	,094	,091
	Negative	-,194	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		1,226	,855
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099	,458

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVA SI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,311	,293	9,2949

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480,375	1	1480,375	17,135	,000 ^a
	Residual	3283,000	38	86,395		
	Total	4763,375	39			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,308	21,567		1,220	,230
	MOTIVASI	,695	,168	,557	4,139	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN





RSU PKU MUHAMMADIYAH SRUWENG

Jalan Raya No.5 Sruweng Kebumen 54362 Telp. (0287) 82597 - 82299

Nomor : 216/P.PHU'S/VIII/2000

Kebumen, 9 Agustus 2000

Hal : Surat Keterangan

Lampiran : -

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini saya Direktur RS. PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen, menyatakan bahwa yang tersebut dibawah ini,

Nama : Farida Rimawati

No. Mahasiswa : 95-231-076

Judul Penelitian : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Paryawan

telah melaksanakan penelitian di RS. PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen Jawa Tengah pada Tanggal ..6. Juni. 2000 s/d ..17. Juni. 2000

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Direktur

RS. PKU Muhammadiyah
Kebumen



Dr. H. Noch Chanifudin