

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI DINAS  
PERHUBUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)  
TERMINAL TERPADU AMPLAS KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SHOUMA FITHRIA**

**14 860 0187**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/22

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 8 Juni 2018



Shouma Fithria  
148600187

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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

Nama : Shouma Fithria  
NPM : 148600187  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada Tanggal :

Juni 2018

Yang Menyatakan

Shouma Fithria

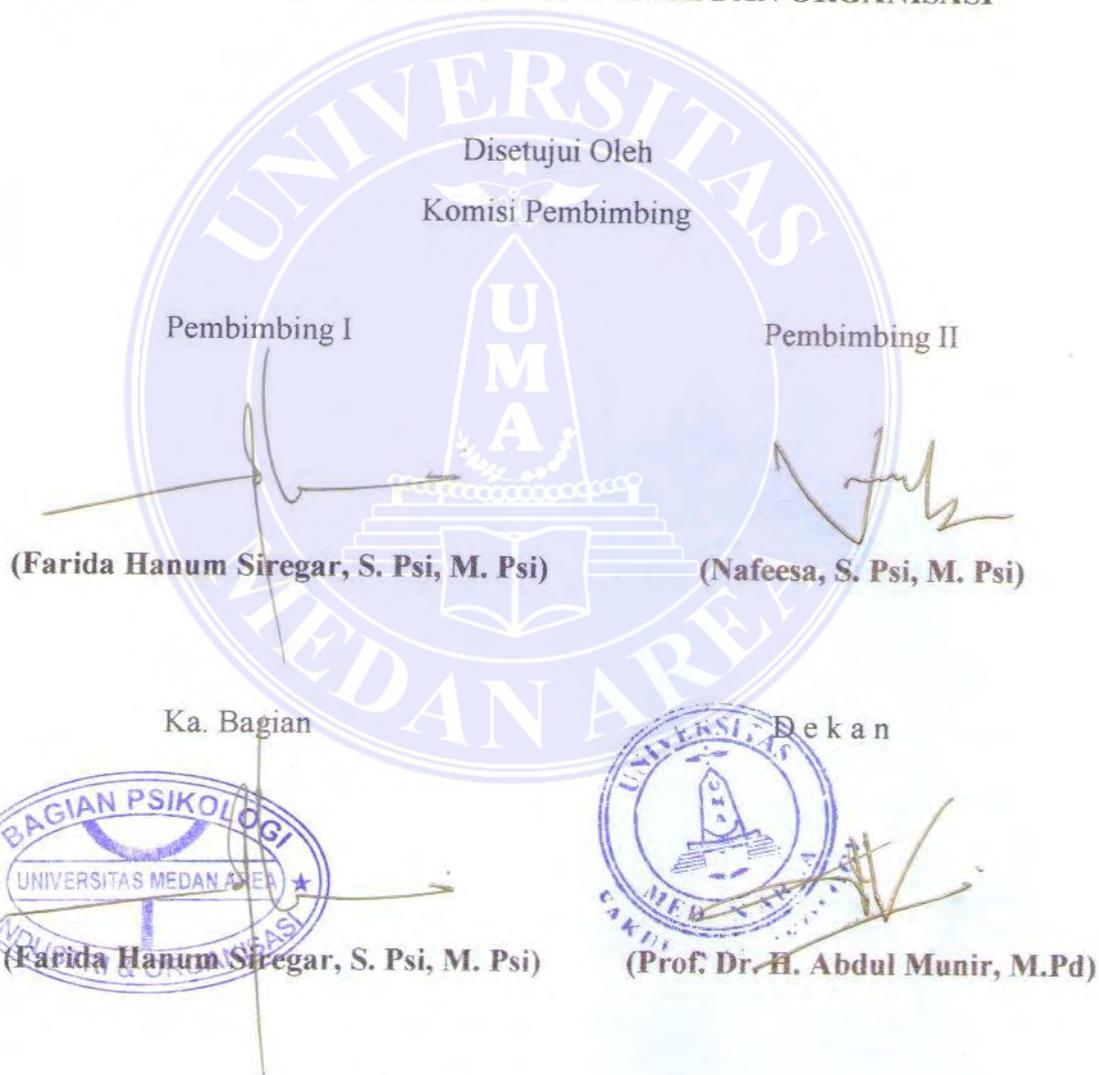
## HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI :** HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) TERMINAL TERPADU AMPLAS KOTA MEDAN

**NAMA :** SHOUMA FITHRIA

**NPM :** 148600187

**BAGIAN :** PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



Tanggal Sidang Meja Hijau

08 JUNI 2018

## HALAMAN PENGESAHAN

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

PADA TANGGAL

08 JUNI 2018



MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

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

DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Nafeesa, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) TERMINAL TERPADU AMPLAS KOTA MEDAN

Oleh :

**SHOUMA FITHRIA**  
**NPM : 148600187**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan di Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian pengaturan lalu lintas yang bekerja di Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*, yaitu pengambilan data secara keseluruhan dan semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode skala, metode skala yang digunakan yaitu skala Likert, yang terdiri dari skala karakteristik pekerjaan dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy}=0,494$  dengan  $p=0,001 < 0,010$ , sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 24,4%. Selanjutnya data berdistribusi normal, diketahui hasil dari karakteristik pekerjaan  $p=0.200 > 0.05$  dan kepuasan kerja  $p=0.062 > 0.05$ , dan ada hubungan linearitas antara variabel x dan variabel y dengan hasil  $p \text{ beda}=0.001 < 0.05$ . Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan tergolong sedang cenderung tinggi, dengan nilai mean empirik 52,2 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai mean hipotetik yaitu 47,5 dan kepuasan kerja tergolong tinggi, dengan nilai mean empirik 107,2 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai mean hipotetik yaitu 95.

**Kata Kunci:** *karakteristik pekerjaan; kepuasan kerja.*

## ABSTRACT

### ***Relationship Between Characteristics of Work With Job Satisfaction At Employees Department of Transportation Technical Implementation Unit (UPT) Integrated Terminal Amplas Medan City***

From :

**SHOUMA FITHRIA**  
**NPM : 148600187**

*This study aims to examine the relationship between job characteristics and job satisfaction in employees at the Transportation Department of Technical Implementation Unit (UPT) Terminal Terpadu Amplas Medan. The subject of this research is the employee of the traffic control section who works at the Department of Transportation Technical Implementation Unit (UPT) Terminal Terpadu Amplas Medan City, amounting to 35 people. Sampling technique using Total Sampling, the overall data collection and all the population sampled. Method of data collection using scale method, scale method used is Likert scale, which consist of job characteristic scale and job satisfaction scale. Data analysis method using Product Moment correlation technique from Pearson. Based on the results of data analysis obtained the results that the hypothesis proposed in this study accepted that there is a relationship between job characteristics with job satisfaction. This is evidenced by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.494$  with  $p = 0.001 < 0.010$ , while the coefficient of determination ( $r^2$ ) of 24.4%. Furthermore, the data is normally distributed, it is known that the result of job characteristics  $p = 0.200 > 0.05$  and job satisfaction  $p = 0.062 > 0.05$ , and there is a linearity relationship between variables  $x$  and  $y$  variables with different results =  $0.001 < 0.05$ . Hot calculation of hypothetical mean and empirical mean it was found that the job characteristics were moderately high, with the mean value of 52.2 which was higher than the hypothetical mean value of 47.5 and the job satisfaction was high, with the mean value of 107.2 where the value was higher than the mean value hypothetical that is 95.*

**Keywords:** *job characteristics; job satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniaNya berupa kelancaran, kemudahan, serta kesabaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik, keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi dan selaku dosen pembimbing penulisan skripsi ini yang selalu memberikan arahan, dan kritikan dari awal penyusunan hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulisan skripsi ini yang selalu memberikan arahan, dan kritikan dari awal penyusunan hingga akhir penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal tentang ilmu psikologi sehingga turut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
8. Seluruh bagian Dinas Perhubungan UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan sebagai tempat dilaksanakannya penelitian serta membantu dalam proses penelitian.
9. Untuk kedua orang tua dan kakak saya, yang selalu mendoakan dan memberi dukungan untuk penyelesaian tugas akhir saya.
10. Teman-teman tercinta khususnya Kiki, Makning, Watik, Unpar, Rahma, Celik, Via, Sasmita, Nikmah, Meli, Kak Suli, Cika, Rasidah dan untuk semua anak asrama UMA'14 serta Psikologi B 2014 yang selalu mendampingi dan memberi semangat pada peneliti hingga peneliti berada di titik akhir perjuangan pendidikan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Wassalam

Medan, Juni 2018

Peneliti

Shouma Fithria

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II Tinjauan Pustaka.....</b>	<b>10</b>
A. Karyawan .....	10
1. Pengertian Karyawan .....	10
B. Kepuasan Kerja .....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	12
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	14
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	16
5. Ciri-ciri Kepuasan dan Ketidak Puasan Kerja .....	19

C. Karakteristik Pekerjaan .....	21
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan .....	21
2. Teori Karakteristik Pekerjaan .....	22
3. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan .....	23
D. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja.....	25
E. Kerangka Konseptual.....	27
F. Hipotesis .....	27
<b>BAB III Metodologi Penelitian .....</b>	<b>28</b>
A. Tipe Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	28
1. Karakteristik Pekerjaan .....	28
2. Kepuasan Kerja .....	29
D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Validitas dan Reliabilitas .....	31
1. Validitas .....	31
2. Reliabilitas .....	31
G. Metode Analisis .....	32
<b>BAB IV Hasil dan Pembahasan .....</b>	<b>34</b>
A. Orientasi Kancas Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian .....	34
1. Orientasi Kancas Penelitian.....	34
2. Gambaran Subjek Penelitian .....	35
B. Persiapan Penelitian.....	36
C. Pelaksanaan Penelitian .....	39
D. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	40
1. Hasil Alat Ukur Penelitian .....	40

2. Hasil Penelitian .....	44
3. Hasil Perhitungan Korelasi $r$ <i>Product Moment</i> .....	46
E. Pembahasan .....	49
<b>BAB V Simpulan dan Saran .....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>57</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Karakteristik Pekerjaan.....	39
Tabel 3. Distribusi Sebaran Skala Karakteristik Pekerjaan Setelah <i>Try Out</i> .....	41
Tabel 4. Distribusi Sebaran Skala Kepuasan Kerja Setelah <i>Try Out</i> .....	43
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	45
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	46
Tabel 7. Rangkuman Perhitungan Hasil Analisis <i>Product Moment</i> .....	47
Tabel 8. Rangkuman Hasil Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	49

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja, pekerjaan diatur oleh tugas pokok dan fungsi yang berlaku di tempat kerja. Karyawan ada yang merasa puas dan tidak puas dalam bekerja, salah satunya karena pekerjaan yang mereka lakukan. Ada beberapa karyawan yang menganggap pekerjaan yang ia lakukan memiliki keterbatasan kerja, selain itu tugas yang dilaksanakan tidak beragam. Namun beberapa karyawan lainnya mengungkapkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku sehingga karyawan diberikan tanggung jawab, dan menganggap tugas yang diemban merupakan tugas yang penting yang harus tetap dijalankan. Adapun tugas yang diemban oleh karyawan antara lain: menjaga persimpangan jalan, mengatur arus lalu lintas, menertibkan tempat keberangkatan, dan lain sebagainya.

Setiap instansi harus memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), dengan pengelolaan yang tepat sumber daya manusia akan membantu tercapainya tujuan instansi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi tidak lepas dari hasil kerja Sumber daya manusia (SDM) yakni karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah instansi merupakan faktor penting karena manusia merupakan pelaku dari semua kegiatan yang ada di instansi. Tantangan yang dihadapi oleh instansi pada saat ini ialah meningkatkan kinerja karyawan nya agar visi dan misi instansi dapat

tercapai. Instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia nya dengan baik untuk hasil kerja yang lebih baik.

Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi dan instansi, karena mereka yang berencana, melaksanakan, dan selalu berperan dalam tercapainya tujuan instansi. Dalam melakukan kegiatan pekerjaan karyawan harus selalu menjadi seperti yang diharapkan oleh instansi, agar terlaksananya pekerjaan sesuai standard instansi tersebut. Hal-hal yang mungkin terjadi karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik, dan tidak menjalankan prosedur kerja, maka tujuan instansi tidak akan berjalan dengan lancar. Berdasarkan permasalahan yang ada setiap instansi diminta untuk menjaga pekerja nya agar karyawan menghasilkan kerja yang baik, dan optimal. Karyawan akan bekerja secara optimal jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Selain itu menurut Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2013) diantaranya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita (Wibowo, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja ternyata merupakan masalah yang cukup menarik bagi para ahli di bidang psikologi industri. Dari berbagai penelitian ada yang meninjau faktor-faktor (variabel) yang memengaruhi kepuasan kerja ataupun juga ingin melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel-variabel kerja (As'ad, 1995).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti hampir selama 20 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar. Dilaporkan oleh Robinson & Connors (1960) pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya dengan tidak kurang dari 74 macam variabel. Kemudian pada tahun 1972 dikutip oleh (Nord, 1977) diperkirakan ada 3350 buah artikel ataupun disertasi mengenai masalah ini (As'ad, 1995).

Mullin (dalam Wijono, 2010) menyatakan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat terjadi jika dicapai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor pribadi, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Selain itu menurut Munandar (2001) faktor-faktor penentu kepuasan kerja antara lain: ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Schermerhorn, dkk., (dalam Wibowo, 2013) mengemukakan bahwa pekerja Amerika 65% mendapatkan kepuasan kerja, bahkan pada kemerosotan ekonomi.

Pada umumnya setiap instansi mempunyai tugas pokok dan fungsi pekerjaan yang jelas, sehingga dapat menunjang tujuan dari instansi tersebut. Peraturan yang dibuat telah disepakati oleh beberapa pihak untuk mendukung visi dan misi instansi demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi kerja yang telah dibuat, pada dasarnya memiliki peran dan fungsinya masing-masing beserta karakteristik pekerjaan dalam setiap peraturan. Oleh karena itu unsur-unsur yang ada di dalam suatu pekerjaan, harus kaya dengan dimensi-dimensi yang mampu mendukung pengembangan diri serta tanggung jawab. Jika tidak, maka karyawan merasa pekerjaan tidak penting dilaksanakan dan tidak menimbulkan kepuasan kerja. Unsur-unsur yang ada dipekerjaan tersebut disebut juga dengan karakteristik pekerjaan.

Menurut Stoner and Wankel (1986) karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggungjawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan. Sedangkan menurut Schermerhorn dan Osborn (2000) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Kemudian Mangkuprawira (dalam Sitanggang, 2006) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) karakteristik pekerjaan dapat menyebabkan kondisi psikis yang menimbulkan motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan keefektifan kerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Soekianto (2010)

menyatakan bahwa ada hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, baik secara parsial atau secara keseluruhan.

Karakteristik pekerjaan mempengaruhi karyawan dalam bertindak atau bekerja, karena di dalam setiap tugas yang diberikan oleh karyawan terdapat hal penting didalamnya, yang mempunyai fungsi untuk menimbulkan hasil kerja yang baik. Namun tidak semua karyawan paham akan hal tersebut. Ada beberapa karyawan yang menganggap bahwa apa yang ia kerjakan tidak ada unsur penting didalamnya, sehingga karyawan bekerja hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan memiliki tingkat kepuasan tinggi jika mempersepsikan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan menyenangkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah mempersepsikan tugas dan pekerjaannya sebagai beban dan kurang menyenangkan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat dekat dengan kepuasan kerja karena mencakup keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dari pekerjaan. Adanya dimensi inti dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan suatu keadaan yang disebut keadaan psikologi kritis dalam diri karyawan yaitu: timbulnya rasa keberartian dari pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pengetahuan terhadap hasil kerja. Keberartian dipengaruhi oleh tiga dimensi yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas. Tanggung jawab terhadap hasil kerja dipengaruhi oleh otonomi, sedangkan pengetahuan terhadap hasil kerja lebih disebabkan oleh adanya umpan balik.

Dinas Perhubungan merupakan instansi yang melaksanakan kewenangan dibidang perhubungan darat, laut, udara dan pos telekomunikasi. Dari penjelasan

diatas salah satunya adalah Dinas Perhubungan darat kota Medan, yang berfungsi memiliki kewenangan untuk merazia kelengkapan buku KIR/ Uji dan masa Uji, menguji masa berlaku izin trayek dari angkutan penumpang umum, dan mengatur kelancaran lalu lintas di jalan raya. Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki unit kerja, yaitu Unit Pelaksana Tugas (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan. Ada beberapa hal yang terjadi di Unit Pelaksana Tugas (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di tempat penelitian dan berpendapat :

*“Dalam bekerja saya merasa nyaman dan senang, namun karena adanya keterbatasan berprilaku, misalnya ada kecelakaan dijalan kami tidak boleh langsung menindak, karena berdasarkan undang-undang yang berlaku, itu adalah wewenang pihak lain, jadi kami menunggu, dan tidak bisa berbuat apa-apa. Saya kurang nyaman disitu”* (Hasil wawancara karyawan pertama pada hari Rabu, 28 Maret 2018 pukul 09.30 WIB s/d selesai)

*“saya suka-suka aja dengan pekerjaan saya, karena kita kan bekerja dilapangan, apalagi dalam mengatur lalu lintas, jadi setiap hari yang kita jumpai orangnya berbeda-beda. Selain itu kita diberi tanggung jawab untuk menjaga arus lalu lintas tetap lancar, jadi ya saya merasa tugas yang saya lakukan itu sangat penting.”* (Hasil wawancara karyawan kedua pada hari Senin, 02 April 2018 pukul 11.00 WIB s/d selesai)

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan, ada beberapa karyawan yang mengeluh karena adanya keterbatasan dalam bekerja, dan ada karyawan yang berkeliaran dalam jam kerja. Fenomena ini didukung oleh pendapat Robbins (dalam Munandar, 2001) ketidakpuasan kerja pada tenga kerja/ karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang perusahaan, dan menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu ada juga karyawan

yang bekerja dengan baik, komitmen terhadap organisasi, disiplin, dan memiliki tingkat absensi rendah. Ciri-ciri tersebut sejalan dengan pendapat Munandar (2008) yaitu: ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi antara lain: lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif, memperhatikan kualitas kerjanya, dan adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul :  
**“Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Tugas (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Karyawan yang bekerja di suatu instansi harus mengikuti tugas yang sudah diatur oleh instansi, artinya karyawan berperilaku sesuai dengan aturan kerja yaitu *Job Description*. Dimana hal tersebut menjadi pedoman karyawan dalam bertindak sesuai tanggung jawab setiap bidang di organisasi. Pada dasarnya karyawan merasa berharga dan dapat dipercaya ketika mereka diberikan tanggung jawab dan akan merasa senang ketika hasil yang diharapkan sesuai dengan kebijakan instansi. Tak jarang karyawan merasa puas dalam bekerja ketika mereka menganggap isi tugas tersebut sangat membantu dalam pekerjaannya, dan ada karakteristik pekerjaan didalamnya. Pada akhirnya, karyawan akan merasa puas dan senang ketika adanya kejelasan materi pekerjaan.

Namun terkadang apa yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Ada beberapa karyawan berpendapat bahwasanya adanya keterbatasan

dalam bekerja, tidak beragamnya aktivitas pekerjaan yang dilakukan, serta kurang mendapatkan umpan balik dari atasan. Seperti yang ditemukan oleh peneliti di tempat, ada beberapa karyawan yang mengeluh karena adanya keterbatasan dalam bekerja, ada beberapa yang mengabaikan pekerjaan. Namun, meskipun ada masalah dalam hal tersebut, karyawan tersebut tetap bekerja dengan hasil yang cukup maksimal, disiplin, dan memiliki tingkat absensi yang rendah. Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan munculah kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi organisasi. Instansi selalu mencari solusi untuk perbaikan dalam ketidakpuasan karyawannya sendiri dengan mengetahui sebenarnya faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan termasuk dalam hal itu ialah pandangan karyawan terhadap tugas yang diberikan dari tempat kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Masalah dalam penelitian perlu untuk dibatasi agar lebih terfokus dan dapat menjawab pertanyaan dari penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan memberikan penjelasan mengenai Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu dalam subjek penelitian peneliti hanya meneliti Karyawan Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Terpadu Amplas Kota Medan Bagian Pengaturan Lalu Lintas.

## **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu: Apakah ada Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan .

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori pada dunia psikologi industri dan organisasi. Setidaknya sumbangan berupa data tentang dampak dari karakteristik pekerjaan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja.

### **2. Manfaat praktis**

Seperti sumbangan atau masukan bagi instansi dan memberikan informasi tentang pentingnya karakteristik pekerjaan dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan hal ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi yang dapat digunakan untuk langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Menurut Hasibuan (2008) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik dalam maupun diluar hubungan kerja.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji.

Berdasarkan uraian diatas, karyawan adalah seseorang yang bekerja di perusahaan dan menghasilkan suatu barang atau jasa serta sarmendapatkan upah dari hasil kerjanya.

#### **B. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja

adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Locke (1976) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan (Wijono, 2010).

Tiffin (dalam As'ad, 1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 1995) yang disebut kepuasan kerja adalah "*Is the way an employee feels about his her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan". Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut Blum (dalam Anoraga, 1992) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan (Umam, 2010).

Jadi kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, berdasarkan penilaian dari rasa suka dan tidak suka terhadap tugas yang diberikan.

## 2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

### a. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *motivators factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. Teori Pertentangan (Disrepancy Theory)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai : 1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan 2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

c. Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (Facet Satisfaction)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams, menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding.

d. Teori Proses-Bertentangan (Opponent-Proses Theory)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan

emosional (emotional equilibrium), berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja yaitu : *two factor theory*, teori pertentangan, model dari kepuasan bidang/bagian (*Facet Satisfaction*), teori proses-bertentangan.

### 3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Mullin (dalam Wijono, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor Pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Selain itu menurut Munandar (2001), banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, seperti :

### 1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah: 1) keragaman keterampilan, 2) Jati diri tugas, 3) tugas yang penting, 4) otonomi, 5) pemberian balikan. Berdasarkan ciri-ciri intrinsik pekerjaan diatas, selanjutnya Hackman dan Oldham (1976) mengembangkan model karakteristik pekerjaan dari motivasi kerja (Munandar, 2001).

### 2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (Equitable Reward)

Sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

### 3. Penyeliaan

Menurut Locke, tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Penyeliaan merupakan salah satu faktor juga dari kelompok faktor *hygiene* dari Herzberg. Namun jika cara penyeliaan dilakukan oleh atasan yang memiliki ciri-ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja

akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

#### 4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (seperti harga diri, aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

#### 5. Kondisi kerja yang menunjang

Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegak duduknya. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Selain itu adanya ciri-ciri intrinsik pekerjaan gaji, penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

### **4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Amalia (dalam Julita, 2011) mengemukakan bahwa adanya aspek pembentuk kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Kerja

Aspek ini mencakup minat, perhatian, kreativitas, pengakuan dan rasa yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Imbalan/ bayaran

Aspek imbalan mencakup sejauh mana imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji, intensif, dan tunjangan. Karyawan menghendaki sistem imbalan yang adil.

## 3. Promosi

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan.

## 4. Kondisi kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti, suasana tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

## 5. Pengawasan atau penyeliaan

Aspek pengawasan atau penyeliaan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan dan penilaian serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran serta motivasi pada bawahannya.

## 6. Teman kerja

Aspek teman kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi karyawan dengan karyawan lain baik yang setara tingkatannya, bawahan, atau atasannya.

## 7. Perusahaan dan Manajemen

Aspek perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

Sedangkan Spector (dalam Mangundjaya, 2012) mengklasifikasikan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu :

- a. Gaji (*Pay*). Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima.
- b. Promosi. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijakan untuk kesempatan promosi.
- c. Supervisi (*Supervision*). Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan.
- d. Tunjangan tambahan (*Fringe Benefit*). Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan.
- e. Penghargaan (*Reward*). Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
- f. Prosedur dan peraturan kerja. Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti birokrasi dan beban kerja.

- g. Rekan kerja. Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan rekan kerja. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan, rukun dan saling melengkapi.
- h. Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- i. Komunikasi. Suatu aspek yang dapat mengukur kepuasan berdasarkan komunikasi yang dibangun dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu : kerja, gaji, promosi, supervisi, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, perusahaan dan manajemen, dan komunikasi.

## 5. Ciri-ciri Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2008) antara lain :

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Sedangkan menurut Robbins (dalam Munandar, 2001) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara.

Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh,

membangkok, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Menurut Robbins (dalam Sinambela, 2016), respon didefinisikan sebagai berikut :

- a. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru meupun meminta berhenti.
- b. Suara (*voice*) : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (*loyalty*): pasif, tetapi optimism menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat
- d. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
- e. Kesehatan. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas ialah percaya terhadap organisasi, memperhatikan kualitas kerja, adanya komitmen organisasi, dan lebih produktif. Sedangkan ciri-ciri ketidak puasan

kerja karyawan dapat dilihat dari *exit*, suara, kesetiaan, pengabaian, dan kesehatan.

### C. Karakteristik Pekerjaan

#### 1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinici, 2005) berpendapat bahwa organisasi yang memiliki kebutuhan untuk berkembang yang tinggi akan lebih responsif terhadap pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2001) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Menurut Stoner and Wankel (1986) karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggungjawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan. Sedangkan menurut Schermerhorn dan Osborn (2000) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Kemudian Mangkuprawira, (dalam Sitanggang, 2006) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Griffin (2004), pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosiskan dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu bagian penting dalam setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan untuk menunjang target atau sasaran dalam pekerjaan.

## 2. Teori Karakteristik Pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan berfokus pada sifat motivasional tertentu tentang pekerjaan. Inti dari teori tersebut adalah pemikiran tentang keadaan psikologi kritis. Keadaan-keadaan ini dianggap menentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan tersebut meningkatkan respon karyawan terhadap tugas tersebut. Tiga keadaan psikologi kritis tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Keberartian yang dialami dari pekerjaan tersebut. Sejauh mana individu mengalami pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang pada umumnya berarti, bernilai, dan berharga.
- b. Tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja. Sejauh mana individu-individu merasa secara personal bertanggung jawab atas hasil dari kerja mereka.
- c. Pengetahuan terhadap hasil. Sejauh mana individu-individu secara kontinu mengerti seberapa efektif mereka melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tiga keadaan psikologi kritis adalah: keberartian yang dialami pekerjaan, tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja, pengetahuan terhadap hasil.

### 3. Aspek Karakteristik Pekerjaan

Adapun lima aspek karakteristik pekerjaan menurut Hackman & Oldham (dalam Moorhead & Griffin, 2013) adalah sebagai berikut :

a. Variasi Keterampilan (Skill Variety)

Bagaimana karyawan menggunakan beragam keterampilan & kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin menantang pekerjaannya, semakin berarti pula keterampilan tersebut. Menunjukkan adanya keragaman aktivitas dan keahlian, abilitas dan bakat dari pekerjaan.

b. Identitas Tugas (Task Identity)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Suatu pekerjaan dituntut untuk memiliki keutuhan dalam satu kesatuan dan setiap bagian pekerjaan harus dapat diidentifikasi, yaitu mengerjakan suatu pekerjaan mulai awal hingga akhir dengan hasil yang nyata.

c. Signifikansi Tugas (Task Significance)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain disekitar. Suatu kondisi dimana suatu pekerjaan mempunyai pengaruh penting terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain baik dalam organisasi maupun diluar organisasi.

d. Otonomi (Autonomy)

Seberapa besar kebebasan yang dimiliki para pekerja dalam menjadwalkan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri. Kondisi dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan dalam menjadwalkan tugas dan menentukan prosedur yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

e. Umpan Balik (Feedback)

Besarnya informasi yang pekerja terima tentang efektivitas dan kualitas pekerjaan mereka laksanakan.

Hal serupa dikatakan Luthans (dalam Rachmawati, dkk, 2013), aspek-aspek karakteristik pekerjaan yaitu macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Selain itu Menurut Ting (dalam Firman, 2011) karakteristik pekerjaan dapat ditunjukkan dengan:

1. Kepuasan Upah dan Pertumbuhan Karier
2. Kejelasan tugas
3. Penggunaan keahlian
4. Signifikansi tugas

Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa aspek-aspek karakteristik pekerjaan, yaitu : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik.

#### **D. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2013) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja antara lain faktor organisasi, dimana diantaranya terdapat sifat pekerjaan didalamnya. Selain itu di dalam aspek-aspek kepuasan kerja terdapat isi pekerjaan, dimana hal tersebut merupakan kedalam hal karakteristik pekerjaan. Hal sependapat dikemukakan oleh Locke yaitu adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja, yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

Menurut Griffin (2004), pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosiskan dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi. Selain itu, menurut Mondy (2008) dalam teori karakteristik pekerjaan, para karyawan mengalami kompensasi intrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja, kemangkiran, dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

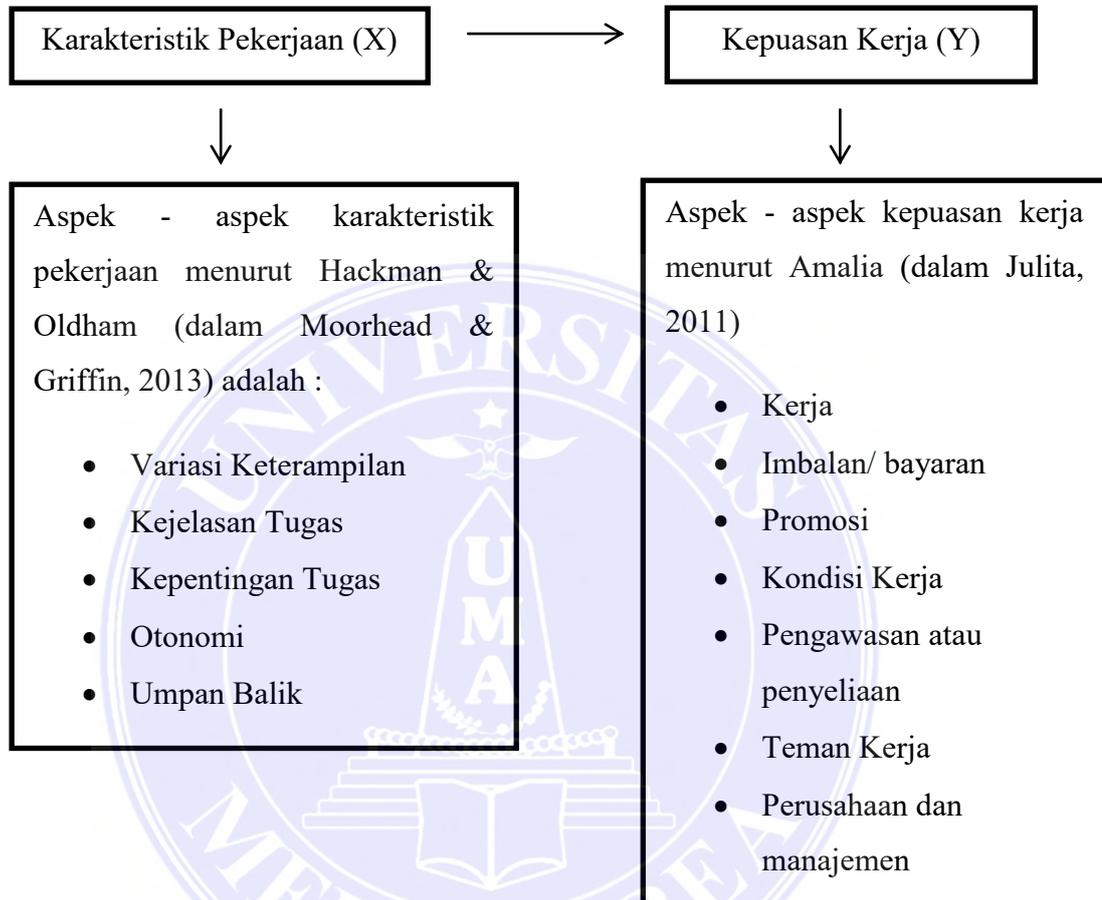
Pendapat tersebut dibuktikan dengan adanya hasil penelitian Whong, dkk (1998) dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology* yang menunjukkan bahwa persepsi kerja berhubungan dengan secara timbal balik terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan dan intrinsik. Selain itu hasil penelitian Soekianto (2010) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, baik secara parsial atau secara keseluruhan.

Jika karyawan yang diberi pekerjaan dan mengerjakan menurut cara yang sesuai, maka karyawan merasa bahwa diberi kepercayaan dan tanggung jawab. Dengan diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah maka akan timbul kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mempersepsikan pekerjaan secara positif akan memandang bahwa bekerja merupakan suatu hal yang penting, berharga dan ada gunanya untuk dikerjakan.

Menurut Locke (dalam Umam, 2010), seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dari hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Karyawan memiliki tingkat kepuasan tinggi mempersepsikan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan menyenangkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah mempersepsikan tugas dan pekerjaannya sebagai beban dan kurang menyenangkan.

## E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis yaitu ada Hubungan positif antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Upt. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan. Dengan asumsi semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, begitu sebaliknya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan penyajian hasil.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X): Karakteristik Pekerjaan
2. Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja

#### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah suatu bagian penting dalam setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan untuk menunjang target atau sasaran dalam pekerjaan. Aspek-aspek karakteristik pekerjaan menurut Hackman & Oldham (dalam Moorhead & Griffin, 2013), yaitu : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, berdasarkan penilaian dari rasa suka dan tidak suka terhadap tugas yang diberikan. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Amalia (dalam Julita, 2011) adalah kerja, imbalan, promosi, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, perusahaan dan manajemen.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian adalah sebanyak 35 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, wawancara dan observasi terstruktur (Sugiyono, 2015).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Noor (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode Skala. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini dibuat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Skala terdiri dari aspek kepuasan kerja, yaitu : kerja, imbalan, promosi, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, perusahaan dan manajemen. Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk positif dan negative. Dengan menggunakan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

### 2. Skala Karakteristik Pekerjaan

Skala ini dibuat untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan. Skala terdiri dari aspek-aspek karakteristik pekerjaan, yaitu : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik . Skala ini disusun dengan model

skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk positif dan negatif. Dengan menggunakan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor tiap-tiap butir pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut (Noor, 2012). Teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X.Y - \sum X. \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	: Koefisien validitas skor butir pernyataan
$\sum X$	: Skor butir soal tertentu untuk setiap responden
$\sum Y$	: Skor total untuk setiap responden
$n$	: banyaknya responden

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih

terhadap gejala yang sama (Noor, 2012). Reliabilitas alat ukur dapat dihitung dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan rumus seperti di bawah ini :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \delta_b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\delta_t^2$  : Varians total

Rumus varian yang digunakan:

$$\delta^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$N$  : Jumlah responden  
 $X$  : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir yang dipilih)

## G. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan) dengan satu variabel tergantung (Kepuasan Kerja). Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut :

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

$r^{xy}$	=	Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	=	Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	=	Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor y
N	=	Jumlah Subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

- Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $R_{xy} = 0,494$ ,  $p = 0,001$  berarti  $p < 0,010$ . Artinya ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan diterima
2. Data berdistribusi normal, dimana jika  $p > 0.05$  dikatakan normal. Diketahui bahwa hasil dari karakteristik pekerjaan  $p = 0.200 > 0.05$  dan kepuasan kerja  $p = 0.062 > 0.05$ .
3. Ada hubungan linearitas antara variabel x dan variabel y dengan hasil p beda = 0.001. Sebagai kriterianya, apabila p beda  $< 0,05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear.
4. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 24,4% terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat karakteristik pekerjaan yang sedang cenderung tinggi pada karyawan Dinas Perhubungan UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan dengan nilai mean empirik yang didapat adalah 52,2 dan mean hipotetiknya 47,5. Selain itu karyawan Dinas Perhubungan UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan

juga memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi, dimana mean empiriknya 107,2 dan mean hipotetiknya 95.

## B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### 1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja dalam dirinya dengan cara meyakinkan diri sendiri dan menyadari peran serta tanggung jawab sebagai karyawan guna mendapatkan kenyamanan di ruang lingkup kerja dan menentukan kesuksesan baik kini maupun di masa depan

### 2. Saran Kepada Pihak Perusahaan/ Instansi

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada perusahaan/ instansi agar dapat lebih memperhatikan kepuasan karyawannya dengan cara meningkatkan karakteristik pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, antara lain memberikan variasi dalam bekerja, memberikan kebebasan dalam bekerja, serta langsung memberikan masukan kepada karyawan setelah bekerja.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belumlah sempurna, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ini melanjutkan penelitian ini untuk dapat

mencari variabel-variabel lain yang diduga juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Kemudian diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambah kekurangan dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2006f. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Liberty.
- Firman. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lingkungan Pemkot Payakumbuh. Vol 7, No 2., <http://ejournal.unp.ac.id>. Diakses pada 29 Maret 2018
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Julita, T. 2011. Hubungan antara Persepsi terhadap Perubahan Manajemen dengan Kepuasan kerja pada karyawan Teller di Bank Sumut. *Skripsi*: Universitas Medan Area.
- Kentjonowati, E. D. 2002. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta I. *Jurnal: Universitas Gajah Mada*. [http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=9718](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=9718)
- Kreitner, R., Kinicki. A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangundjaya, W. L. H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal : Psikologi Sosial UI*
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Moorhead, G., Ricky. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Munandar, A, S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, A, S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Noor, J. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Rachmawati, K. V., Murwaningsih, T., Susilowati, T. 2013. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal: Universitas Sebelas Maret*. <https://media.neliti.com/>. Diakses pada tanggal 29 Maret 2018
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Schermerhorn, H., Osborn. 2000. *Organizational Behavior ninth edition: Wiley International Edition*.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitanggang, D. 2006. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Lulusan D3 Pada Rumah Sakit Santa Elisabeth Di Medan" *Tesis: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Soekianto, A. 2010. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Hotel Baron Indah Solo. *Skripsi: Universitas Santa Dharma Yogyakarta*.
- Stoner, James A.F and Wankel, Charles. 1986. *Management third edition*. USA:Prentice-Hall International, Inc.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan: Research and Development*. Bandung: Alfabeta
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pusaka Setia
- Whong, Chi-Sum, Chun Hui, Kenneth S. Law. 1998. A Longitudinal Study of Job Perception- Job Satisfaction Relationship : A Test of The Three Alternative Specifications.Vol 71, Issue 2. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Hongkong : Departement of Management, The Chinese University of Hong Kong, Shatin.
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.



LAMPIRAN A

SKALA KARAKTERISTIK PEKERJAAN



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

\_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

**PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan anda terhadap diri anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
- TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
- S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
- SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

**SELAMAT BEKERJA ☺**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sangat beragam				
2	Pekerjaan saya hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai ketrampilan				
3	Pekerjaan saya terlalu monoton dan membosankan				
4	Saya merasa tertantang jika melakukan pekerjaan diluar kemampuan yang saya miliki				
5	Saya tidak perlu menambah pengetahuan untuk pekerjaan saya				
6	Saya hanya bisa bekerja sesuai dengan kemampuan saya				
7	Pekerjaan yang saya lakukan sangat sederhana sehingga tidakbutuh keterampilan khusus				
8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian				

	saya				
9	Saya perlu menambah pengetahuan agar hasil kerja saya lebih baik				
10	Saya tidak mempunyai keahlian dalam melaksanakan pekerjaan				
11	Saya mengikuti prosedur yang jelas dalam pelaksanaan tugas saya				
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena sudah ada langkah-langkah yang jelas				
13	Saya merasa bingung untuk memulai suatu pekerjaan				
14	Saya tidak menyiapkan tugas saya dengan baik karena proses kerja yang kurang jelas				
15	Saya memahami langkah-langkah dalam setiap pekerjaan yang saya ingin lakukan				
16	Saya tidak mengerti dengan tugas yang diberikan, karena tidak ada prosedur yang jelas				
17	Pekerjaan saya dirancang dari awal hingga akhir secara jelas				
18	Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja hal itu akan berdampak pada rekan saya				
19	Pekerjaan saya tidak tersusun secara baik sehingga saya tidak bekerja secara utuh				
20	Kesalahan saya dalam bekerja, tidak berhubungan dengan pekerjaan rekan saya				
21	Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi				
22	Saya merasa tidak ada hal yang penting yang saya kerjakan di kantor				
23	Atasan memberikan kebebasan pada saya untuk menentukan apa yang harus saya kerjakan pada pekerjaan				
24	Saya diberikan kesempatan dalam melakukan inisiatif dalam bekerja				
25	Dalam bekerja, saya tidak diberikan kesempatan menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan				
26	Tugas yang saya kerjakan merupakan bagian penting organisasi				
27	Saya dilarang untuk menggunakan sebagian fasilitas untuk pekerjaan saya				
28	Saya tidak mengetahui untuk apa pekerjaan saya				
29	Saya diberikan kesempatan untuk mengajukan				

	pendapat terhadap berbagai kebijakan dalam organisasi				
30	Saya harus mengikuti aturan pekerjaan yang ada di organisasi				
31	Saya mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaan saya				
32	Pendapat saya tidak dihargai oleh atasan maupun rekan kerja saya				
33	Saya bebas untuk menggunakan fasilitas yang ada dalam bekerja				
34	Hasil pekerjaan saya tidak begitu penting bagi organisasi				
35	Saya yang mengatur jadwal pekerjaan yang saya lakukan				
36	Saya tidak diijinkan untuk bebas mengatur pekerjaan, dan harus mengikuti prosedur yang berlaku				
37	Saya mengetahui sistem penilaian kinerja di kantor saya				
38	Dalam bekerja atasan mengijinkan saya untuk ementukan sendiri cara dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan				
39	Informasi yang saya terima mengenai hasil pekerjaan terkadang membuat bingung				
40	Saya tidka mengerti dengan penilaian kerja dikantor saya				
41	Saya harus mengikuti jadwal pekerjaan yang telah ditentukan				
42	Informasi yang saya dapat mengenai pekerjaan saya sangat jelas dan dapat dimengerti				
43	Atasan tidak memberi penilaian secara langsung pada saat saya melaporkan hasil pekerjaan				
44	Setelah selesai bekerja, saya tahu performa saya baik atau buruk				
45	Pujian selalun saya dapatkan setelah pekerjaan selesai saya lakukan				
46	Tidak ada pujian dari atasan untuk hasil kerja saya				
47	Penilaian diberikan secara langsung oleh atasan saat saya selesai bekerja				
48	Saya tidak mengetahui hasil kerja saya setelah menyelesaikan pekerjaan				



LAMPIRAN B  
SKALA KEPUASAN KERJA



## FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama : \_\_\_\_\_  
Usia : \_\_\_\_\_

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan anda terhadap diri anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
- TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
- S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
- SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

**SELAMAT BEKERJA ☺**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Dalam pekerjaan ini, saya dapat menyalurkan kreatifitas yang saya miliki				
2	Saya terpaksa memilih pekerjaan ini				
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya				
4	Dalam bekerja, saya tidak harus mempunyai kemampuan khusus				
5	Pekerjaan ini membatasi kreatifitas yang saya miliki				
6	Saya perlu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
7	Pekerjaan ini tidak mendukung minat saya				
8	Pekerjaan saya menambah tingkat kreatifitas saya				
9	Saya memilih pekerjaan ini karena sesuai dengan minat saya				

10	Saya harus mempunyai kemampuan khusus dalam melakukan pekerjaan				
11	Saya tidak dituntut untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
12	Pekerjaan saya menghilangkan kreatifitas yang saya miliki				
13	Saya senang dengan gaji yang saya terima saat ini				
14	Tunjangan yang saya terima menambah semangat saya dalam bekerja				
15	Saya senang dengan insentif yang ada dalam pekerjaan ini				
16	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
17	Saya kurang semangat kerja karena insentif yang saya dapatkan tidak sesuai				
18	Saya senang dengan tunjangan yang ada dalam pekerjaan ini				
19	Saya kurang semangat bekerja keras karena tunjangan yang saya dapatkan tidak sesuai				
20	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
21	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima saat ini				
22	Insentif yang saya terima menambah semangat saya dalam bekerja				
23	Tunjangan tidak diberikan dalam pekerjaan saya				
24	Pekerjaan ini tidak memiliki insentif				
25	Adanya kejelasan promosi membuat saya rajin dalam bekerja				
26	Promosi jabatan sulit untuk dicapai				
27	Tempat saya bekerja sesuai dengan keinginan saya				
28	Tempat saya bekerja tidak kondusif				
29	Saya tidak semangat karena tidak ada promosi jabatan didalamnya				
30	Syarat untuk mendapatkan promosi mudah dilakukan				
31	Ruang kerja saya mendukung dalam bekerja				
32	Saya memiliki ruang kerja yang buruk				
33	Tempat saya bekerja nyaman				
34	Saya tidak perlu memiliki ruang kerja dalam bekerja				
35	Saya memiliki ruang kerja yang bersih dan rapi				
36	Saya tidak menginginkan tempat saya bekerja saat ini				

37	Dalam bekerja, saya selalu mendapatkan motivasi dari atasan				
38	Atasan saya mendukung setiap hal yang saya lakukan dalam pekerjaan				
39	Atasan tidak pernah memberikan saran kepada saya				
40	Saya kurang semangat bekerja, karena tidak ada motivasi yang diberikan dari atasan				
41	Saya selalu diberikan saran oleh atasan saya				
42	Apresiasi tidak pernah saya dapatkan dalam bekerja				
43	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya semangat dalam bekerja				
44	Saran yang diberikan mempersulit pekerjaan saya				
45	Atasan saya memberikan apresiasi terhadap hasil pekerjaan saya				
46	Saya tidak pernah mendapatkan motivasi apapun dari atasan				
47	Saya tidak pernah mendapat dukungan dalam bekerja dari atasan				
48	Saran yang diberikan mempermudah pekerjaan saya				
49	Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik				
50	Saya merasa kurang bahagia ketika berada disekitar rekan kerja saya				
51	Hubungan saya dengan atasan mempersulit pekerjaan saya dalam bekerja				
52	Saya merasa nyaman ketika berbicara dengan atasan saya				
53	Saya tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja				
54	Saya kurang nyaman ketika berbicara dengan atasan saya				
55	Saya merasa nyaman berada di sekitar rekan kerja saya				
56	Hubungan saya dengan atasan mempermudah saya dalam pekerjaan				
57	Pelatihan yang diberikan dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan				
58	Saya kurang semangat karena adanya peraturan kerja				
59	Dalam bekerja, peraturan yang dibuat fleksibel				
60	Tidak ada fasilitas pelatihan yang diberikan				
61	Peraturan kerja yang ada membuat saya semangat dalam bekerja				
62	Tempat saya bekerja memberikan fasilitas pelatihan				

	dalam bekerja				
63	Pelatihan tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
64	Peraturan kerja yang ada terlalu ketat				





LAMPIRAN C  
HASIL DATA MENTAH



Shouma	Fithna - Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Dinas Perhubungan Unit...	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	
1		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2		3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3
3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4		2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2
5		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7		4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
8		3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
9		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11		3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12		3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
14		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16		2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3
17		2	2	1	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3
18		3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3
19		3	1	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
20		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21		3	3	1	2	4	2	3	4	2	2	4	3	1	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	1	3	3	4	4
22		2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23		3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24		4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26		2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
27		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28		3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	2	1	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	1	3	3	3	4
29		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30		3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2
31		3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32		3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
33		2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3
34		3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
35		3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4



	63	64
1	3	3
2	4	1
3	3	2
4	4	3
5	3	2
6	3	2
7	3	3
8	3	2
9	4	2
10	3	2
11	3	3
12	3	3
13	4	2
14	4	4
15	3	2
16	2	4
17	4	1
18	3	3
19	2	3
20	4	3
21	3	4
22	4	2
23	2	2
24	3	4
25	3	3
26	3	4
27	3	3
28	1	1
29	3	2
30	1	2
31	2	1
32	2	2
33	3	3
34	3	3
35	4	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

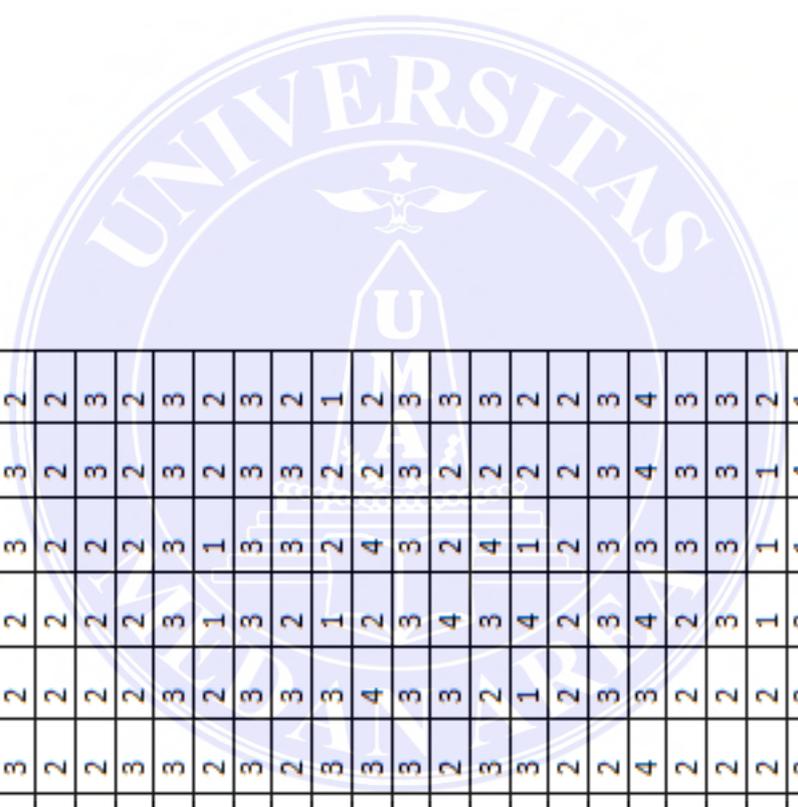
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/22

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



36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3
2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
2	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	2	2
1	3	1	3	3	1	3	2	2	1	2	2	3
2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
10	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
11	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	2
14	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2
16	4	2	3	1	1	1	3	3	1	2	2	1
17	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2
18	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	3	3	1	4	2	3	4	2	2	3
20	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3
21	4	3	3	4	4	3	3	1	4	1	2	2
22	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2
23	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
24	2	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4
25	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
26	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3
27	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2
28	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	1
29	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4
30	1	2	4	3	1	3	2	2	4	4	2	3
31	3	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	4
32	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3
33	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
34	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4
35	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3

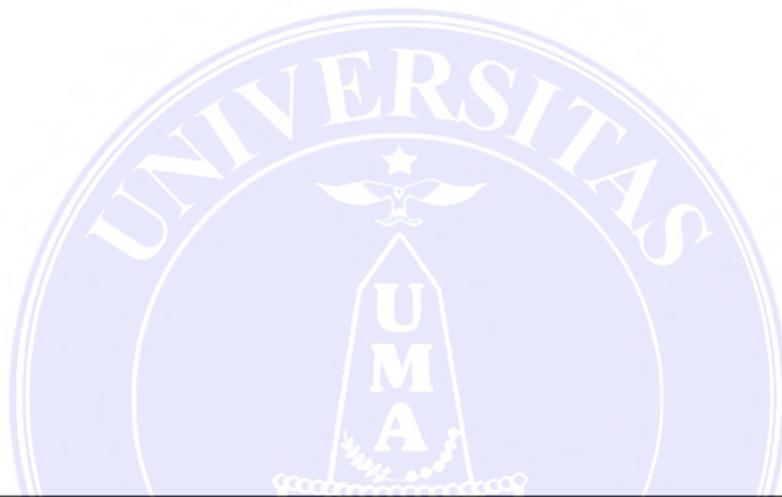
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/22

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





39	41	42	43	45	47	52	54	56	57	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	3	2	2	4	4	2	4	4	4
3	1	4	2	2	4	1	3	2	1	2
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
11	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2
28	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3
29	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3
32	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
33	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
35	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA



\

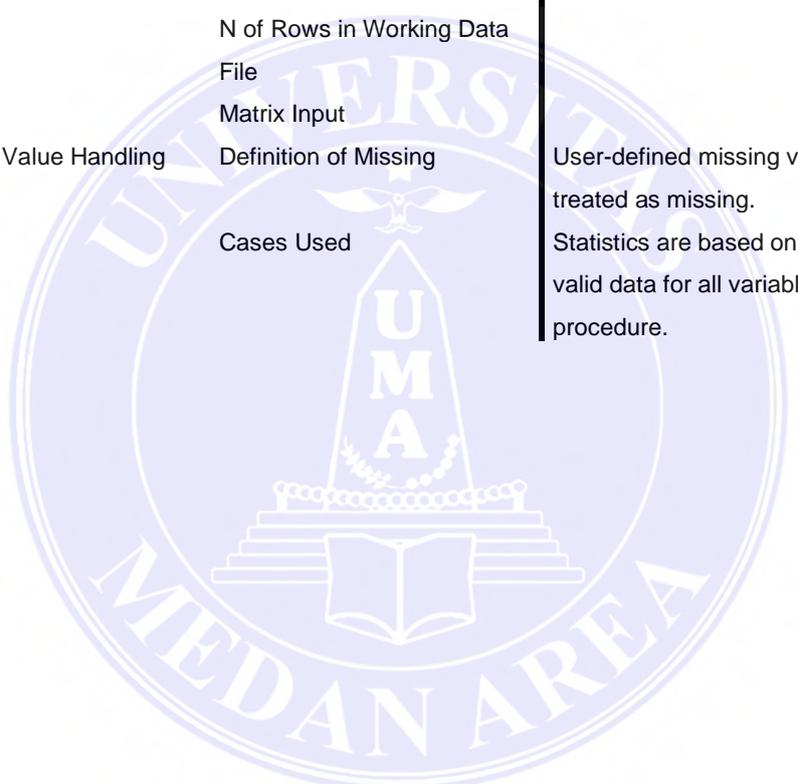


LAMPIRAN D  
HASIL ANALISIS SPSS

## Reliability

### Notes

Output Created		09-APR-2018 14:49:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	35
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.03
	Elapsed Time 00:00:00.06

### Scale: KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.901	64

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.3429	.93755	35
VAR00002	2.7429	.74134	35
VAR00003	2.6286	.73106	35
VAR00004	2.9143	.81787	35
VAR00005	2.6286	.80753	35
VAR00006	3.1143	.71831	35
VAR00007	2.6286	.68966	35
VAR00008	2.5714	.91670	35
VAR00009	2.6286	.77024	35
VAR00010	2.7143	.75035	35
VAR00011	2.4857	.74247	35
VAR00012	2.8000	.79705	35
VAR00013	2.8571	.60112	35
VAR00014	3.0286	.61767	35
VAR00015	3.0000	.48507	35
VAR00016	2.8857	.67612	35
VAR00017	2.6286	.84316	35
VAR00018	3.0000	.54233	35
VAR00019	2.8286	.66358	35
VAR00020	2.8286	.56806	35
VAR00021	2.7429	.65722	35
VAR00022	2.8000	.71948	35
VAR00023	3.1429	.55002	35
VAR00024	3.0286	.56806	35
VAR00025	2.6571	.63906	35
VAR00026	2.4286	.81478	35
VAR00027	2.6000	.65079	35
VAR00028	2.6571	.68354	35
VAR00029	3.0286	.56806	35
VAR00030	2.3714	.59832	35
VAR00031	2.6857	.83213	35

VAR00032	2.6857	.71831	35
VAR00033	2.7143	.71007	35
VAR00034	2.8286	.82197	35
VAR00035	2.7714	.80753	35
VAR00036	2.8571	.49366	35
VAR00037	2.8286	.70651	35
VAR00038	2.7714	.84316	35
VAR00039	2.9714	.45282	35
VAR00040	2.6571	.76477	35
VAR00041	2.8857	.52979	35
VAR00042	2.6286	.94202	35
VAR00043	2.8571	.64820	35
VAR00044	2.9714	.61767	35
VAR00045	2.6000	.73565	35
VAR00046	3.0571	.48159	35
VAR00047	2.8571	.55002	35
VAR00048	3.1143	.40376	35
VAR00049	3.2000	.86772	35
VAR00050	3.1714	.82197	35
VAR00051	2.9714	.51368	35
VAR00052	3.0000	.54233	35
VAR00053	3.0571	.68354	35
VAR00054	2.9429	.59125	35
VAR00055	3.0857	.50709	35
VAR00056	2.9143	.50709	35
VAR00057	3.0000	.76696	35
VAR00058	2.8286	.70651	35
VAR00059	2.5714	.69814	35
VAR00060	2.9714	.61767	35
VAR00061	2.7429	.56061	35
VAR00062	3.0571	.53922	35
VAR00063	3.0000	.80440	35
VAR00064	2.5143	.88688	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	178.1429	253.891	.518	.897
VAR00002	177.7429	256.255	.567	.897

VAR00003	177.8571	256.361	.571	.897
VAR00004	177.5714	260.134	.358	.899
VAR00005	177.8571	264.008	.213	.901
VAR00006	177.3714	260.711	.389	.899
VAR00007	177.8571	256.185	.616	.896
VAR00008	177.9143	255.257	.483	.897
VAR00009	177.8571	261.655	.321	.899
VAR00010	177.7714	262.652	.290	.900
VAR00011	178.0000	259.765	.415	.898
VAR00012	177.6857	257.987	.454	.898
VAR00013	177.6286	265.887	.204	.900
VAR00014	177.4571	259.432	.525	.897
VAR00015	177.4857	272.316	-.143	.903
VAR00016	177.6000	259.600	.468	.898
VAR00017	177.8571	257.950	.428	.898
VAR00018	177.4857	262.081	.449	.898
VAR00019	177.6571	262.232	.353	.899
VAR00020	177.6571	264.879	.273	.900
VAR00021	177.7429	268.726	.051	.902
VAR00022	177.6857	262.163	.325	.899
VAR00023	177.3429	267.585	.132	.901
VAR00024	177.4571	267.197	.147	.901
VAR00025	177.8286	267.382	.118	.901
VAR00026	178.0571	256.291	.510	.897
VAR00027	177.8857	258.398	.547	.897
VAR00028	177.8286	259.440	.470	.898
VAR00029	177.4571	268.020	.103	.901
VAR00030	178.1143	265.751	.213	.900
VAR00031	177.8000	260.459	.339	.899
VAR00032	177.8000	259.106	.460	.898
VAR00033	177.7714	257.770	.526	.897
VAR00034	177.6571	258.114	.434	.898
VAR00035	177.7143	258.269	.437	.898
VAR00036	177.6286	261.711	.520	.898
VAR00037	177.6571	257.232	.553	.897
VAR00038	177.7143	256.563	.481	.897
VAR00039	177.5143	262.022	.548	.898
VAR00040	177.8286	266.970	.108	.902
VAR00041	177.6000	262.659	.426	.899
VAR00042	177.8571	256.538	.425	.898
VAR00043	177.6286	260.064	.467	.898

VAR00044	177.5143	264.375	.274	.900
VAR00045	177.8857	254.222	.660	.896
VAR00046	177.4286	267.664	.150	.901
VAR00047	177.6286	264.123	.326	.899
VAR00048	177.3714	266.946	.239	.900
VAR00049	177.2857	261.269	.294	.900
VAR00050	177.3143	265.104	.167	.901
VAR00051	177.5143	267.610	.142	.901
VAR00052	177.4857	259.434	.603	.897
VAR00053	177.4286	267.605	.098	.901
VAR00054	177.5429	262.903	.365	.899
VAR00055	177.4000	267.129	.173	.900
VAR00056	177.5714	264.664	.323	.899
VAR00057	177.4857	258.845	.439	.898
VAR00058	177.6571	267.585	.094	.901
VAR00059	177.9143	266.198	.157	.901
VAR00060	177.5143	270.551	-.033	.902
VAR00061	177.7429	260.373	.529	.898
VAR00062	177.4286	268.193	.100	.901
VAR00063	177.4857	270.257	-.024	.903
VAR00064	177.9714	263.911	.193	.901

Item yang tidak valid adalah : 5, 10, 13, 15, 20, 21, 23, 24, 25, 29, 30, 40, 44, 46, 48, 49, 50, 51. 53, 55, 58, 59, 60, 62, 63, 64.

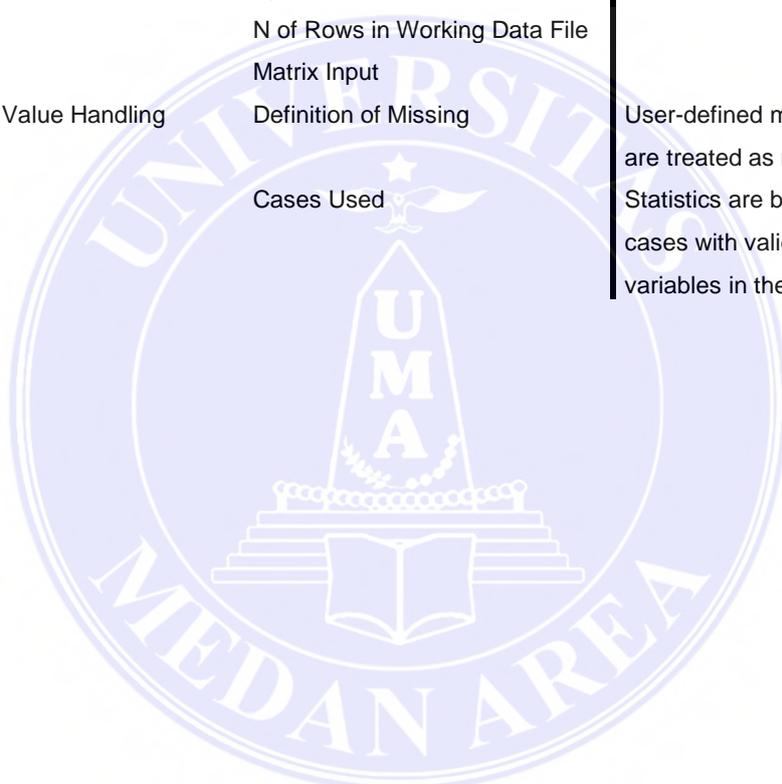
**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
180.4857	270.257	16.43950	64

## Reliability

### Notes

Output Created		09-APR-2018 14:52:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>
Resources	Processor Time 00:00:00.03
	Elapsed Time 00:00:00.08

### Scale: KARAKTERISTIK PEKERJAAN

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	48

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.2571	.78000	35
VAR00002	2.3143	.67612	35
VAR00003	2.6571	.76477	35
VAR00004	2.8571	.69209	35
VAR00005	2.7143	.75035	35
VAR00006	2.3143	.75815	35
VAR00007	2.3429	.68354	35
VAR00008	2.8000	.63246	35
VAR00009	2.9714	.56806	35
VAR00010	2.7714	.68966	35
VAR00011	2.8000	.67737	35
VAR00012	2.9429	.68354	35
VAR00013	2.8000	.58410	35
VAR00014	2.8571	.42997	35
VAR00015	2.7429	.70054	35
VAR00016	2.7429	.61083	35
VAR00017	2.7143	.57248	35
VAR00018	2.6000	.77460	35
VAR00019	2.6571	.72529	35
VAR00020	2.7143	.71007	35
VAR00021	2.8571	.49366	35

VAR00022	3.1714	.66358	35
VAR00023	2.2286	.77024	35
VAR00024	2.4857	.81787	35
VAR00025	2.6000	.91394	35
VAR00026	2.7714	.49024	35
VAR00027	3.0857	.61220	35
VAR00028	2.9714	.82197	35
VAR00029	2.8286	.74698	35
VAR00030	1.8571	.77242	35
VAR00031	2.8571	.80961	35
VAR00032	2.8857	.67612	35
VAR00033	2.8286	.66358	35
VAR00034	2.9714	.66358	35
VAR00035	1.9143	.74247	35
VAR00036	2.1143	.79600	35
VAR00037	2.8000	.63246	35
VAR00038	2.3429	.83817	35
VAR00039	2.7143	.57248	35
VAR00040	2.6857	.79600	35
VAR00041	1.7429	.70054	35
VAR00042	2.8000	.63246	35
VAR00043	2.4286	.60807	35
VAR00044	2.5429	.70054	35
VAR00045	2.5429	1.01003	35
VAR00046	2.6286	.91026	35
VAR00047	2.5143	.65849	35
VAR00048	2.6571	.76477	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	124.1429	109.067	.129	.800
VAR00002	124.0857	109.904	.100	.800
VAR00003	123.7429	108.432	.173	.798
VAR00004	123.5429	109.373	.133	.799
VAR00005	123.6857	104.692	.425	.790
VAR00006	124.0857	106.198	.320	.794
VAR00007	124.0571	109.350	.137	.799
VAR00008	123.6000	108.482	.220	.797
VAR00009	123.4286	111.487	-.003	.802

VAR00010	123.6286	109.534	.122	.800
VAR00011	123.6000	109.482	.129	.799
VAR00012	123.4571	111.079	.016	.803
VAR00013	123.6000	105.894	.461	.791
VAR00014	123.5429	107.726	.433	.793
VAR00015	123.6571	107.761	.242	.796
VAR00016	123.6571	109.055	.184	.798
VAR00017	123.6857	105.222	.530	.789
VAR00018	123.8000	110.341	.051	.802
VAR00019	123.7429	102.785	.576	.785
VAR00020	123.6857	105.516	.395	.791
VAR00021	123.5429	105.903	.554	.790
VAR00022	123.2286	105.358	.439	.790
VAR00023	124.1714	109.382	.112	.800
VAR00024	123.9143	103.316	.469	.788
VAR00025	123.8000	102.988	.429	.789
VAR00026	123.6286	108.593	.288	.795
VAR00027	123.3143	110.339	.083	.800
VAR00028	123.4286	106.076	.297	.794
VAR00029	123.5714	108.311	.187	.798
VAR00030	124.5429	108.903	.141	.799
VAR00031	123.5429	112.079	-.056	.806
VAR00032	123.5143	107.492	.273	.795
VAR00033	123.5714	113.252	-.136	.807
VAR00034	123.4286	107.193	.302	.794
VAR00035	124.4857	107.728	.227	.797
VAR00036	124.2857	109.328	.109	.801
VAR00037	123.6000	107.012	.334	.794
VAR00038	124.0571	102.585	.500	.787
VAR00039	123.6857	112.222	-.064	.804
VAR00040	123.7143	104.445	.412	.790
VAR00041	124.6571	106.997	.296	.794
VAR00042	123.6000	112.659	-.096	.805
VAR00043	123.9714	108.029	.267	.795
VAR00044	123.8571	105.891	.374	.792
VAR00045	123.8571	102.891	.384	.791
VAR00046	123.7714	101.887	.493	.786
VAR00047	123.8857	107.987	.245	.796
VAR00048	123.7429	105.785	.344	.793

Item yang tidak valid adalah : 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 39, 41, 42, 43, 47

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126.4000	111.776	10.57244	48



## NPar Tests

Notes		
Output Created		09-APR-2018 15:13:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	35
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=Karakteristik_PekerjaanKepuasan_Kerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	314572

a. Based on availability of workspace memory.

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Karakteristik_Pekerjaan	35	52.2286	5.99061	39.00	65.00
Kepuasan_Kerja	35	107.2286	11.69486	86.00	148.00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Karakteristik_Pekerjaan	Kepuasan_Kerja
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	52.2286	107.2286
	Std. Deviation	5.99061	11.69486
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.145
	Positive	.122	.145
	Negative	-.104	-.087
Test Statistic		.122	.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.062 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Means**

**Notes**

Output Created		09-APR-2018 15:13:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	35
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Kepuasan_Kerja BY Karakteristik_Pekerjaan /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00

Elapsed Time	00:00:00.01
--------------	-------------

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan_Kerja *	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Karakteristik_Pekerjaan						

**Report**

Kepuasan\_Kerja

Karakteristik_Pekerjaan	Mean	N	Std. Deviation
39.00	94.0000	1	.
44.00	108.0000	1	.
45.00	101.5000	2	.70711
46.00	98.3333	3	12.50333
47.00	104.5000	2	3.53553
48.00	103.0000	1	.
50.00	92.0000	1	.
51.00	107.2000	5	2.16795
52.00	106.5000	4	11.35782
53.00	114.5000	2	.70711
54.00	113.3333	3	.57735
55.00	98.0000	3	14.93318
57.00	117.0000	1	.
58.00	116.0000	1	.
59.00	125.0000	1	.
62.00	99.0000	1	.
64.00	109.5000	2	4.94975
65.00	148.0000	1	.
Total	107.2286	35	11.69486

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Karakteristik_Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	3447.038	17	202.767	2.865	.018
		Linearity	1135.687	1	1135.687	16.047	.001
		Deviation from Linearity	2311.351	16	144.459	2.041	.077
	Within Groups		1203.133	17	70.773		
Total			4650.171	34			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan_Kerja * Karakteristik_Pekerjaan	.494	.244	.861	.741

### Correlations

**Notes**

Output Created		09-APR-2018 15:14:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=Karakteristik_PekerjaanKepuasan_Kerja	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Correlations**

		Karakteristik_Pekerjaan	Kepuasan_Kerja
Karakteristik_Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.494**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	35	35
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	35	35

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



LAMPIRAN E

SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 652 /FPSU/01.10/IV/2018  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 05 April 2018

Yth, Kepala Terminal Terpadu Amplas Kota Medan  
Jl. K.H Rifai A. Manaf Lubis - Medan  
Di  
Tempat

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

Nama : Shouma Fithria  
NPM : 14 860 0187  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Perhubungan UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan Jl. K.H Rifai A. Manaf Lubis - Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Dinas Perhubungan UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan*".

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

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

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

Wakil Dekan Bid. Akademik,  
  
Hauri Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/22



LAMPIRAN F

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



**DINAS PERHUBUNGAN  
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)  
TERMINAL TERPADU AMPLAS**  
Jl. K. H. Rifai A. Manaf Lubis - Medan



Nomor : 88/ 04/DISHUB/TTA/IV/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai Pengambilan Data

Medan, 18 April 2018  
Kepada Yth,  
Dekan Fak. Psikologi  
Univ. Medan Area  
Di - Tempat

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat Fakultas Psikologi UMA Nomor : 652/FPSI/01.10/IV/2018 pada tanggal 05 April 2018, perihal Pengambilan Data di Dinas Perhubungan UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan, maka bersama ini kami sampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area bahwa mahasiswi yang berketerangan di bawah ini :

Nama : Shouma Fithria  
NPM : 14 860 0187  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Pada prinsipnya telah selesai melakukan pengambilan data di UPT. Terminal Terpadu Amplas Kota Medan.

Demikian surat ini kami buat, agar dapat di pergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT)  
Terminal Terpadu Amplas Medan



**M. YUSUP NASUTION**  
NIP. 19670504 198811 1 002

Tembusan :

1. Ka. Dishub Kota Medan
2. Peninggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/22