

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPSDM ACEH**

Skripsi

**Sebagai Bagian dari Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi**



Diajukan Oleh:

Fairud Lana

NIM. 170901050

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

2021

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPSDM ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :
Fairud Lana
NIM. 170901050

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 19760912 200604 1 001

Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN. 1327058101

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPSDM ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh :

**Fairud Lana
NIM. 170901050**

Pada Hari/Tanggal:

**Sabtu, 31 Juli 2021
21 Dzulhijjah 1442 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 19760912 200604 1 001**

**Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN. 1327058101**

Penguji I,

Penguji II,

**Dr. Safrisyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19700420 199703 1 001**

**Vera Noya, S.Psi., M.Psi. Psikolog
NIDN. 2009028201**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**

**Dr. Salami, MA
NIP. 19651205 199203 2 003**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Fairud Lana

NIM : 170901050

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 23 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Fairud Lana

NIM. 170901050

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai BPSDM Aceh”. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa dan juga merupakan pembimbing 1 peneliti yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si sebagai Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan juga selaku penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si. sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
7. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed. selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Vera Nora, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II dan penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dalam memberikan masukan dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Staf ruang baca Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu memfasilitasi proses peminjaman buku.

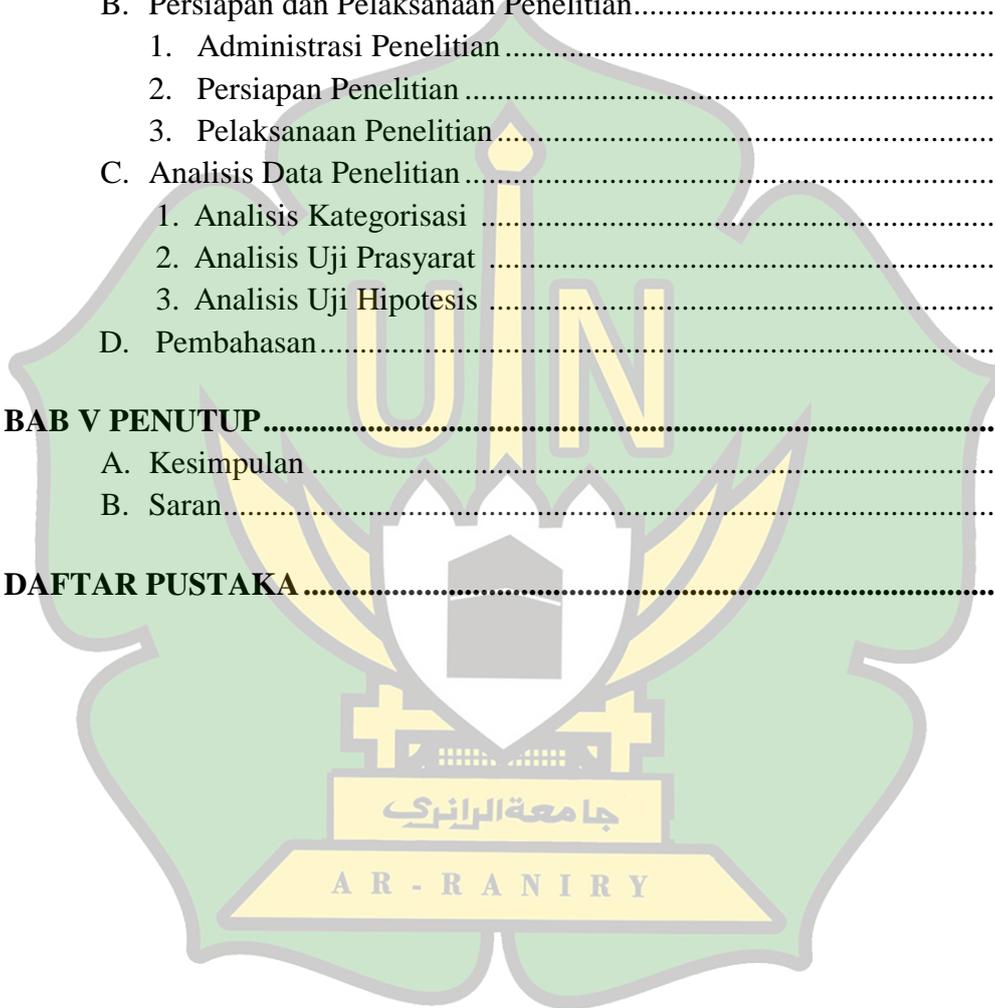
11. Terima kasih kepada orang tua, abang, dan kakak tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Terima kasih kepada sahabat Banana Lovers yaitu Chika dan Yuni yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi.
13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat perjuangan di Squad yaitu Rena, Oja, Uteh, Icut, Syauqi dan Raja yang telah memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama.
14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat perjuangan di Bring The Boys Out yaitu Puja, Mia, Dinda, Sevi, Reni, Raiya, dan Ani yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi.
15. Terima kasih kepada responden yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kepuasan Kerja	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
B. Karakteristik Pekerjaan	18
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	18
2. Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	19
C. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja	22
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
1. Karakteristik Pekerjaan	25
2. Kepuasan Kerja	26
D. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	27

2. Uji Validitas	34
3. Uji Daya Beda Aitem	35
4. Uji Reliabilitas	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Deskripsi Subjek Penelitian	39
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	40
1. Administrasi Penelitian	40
2. Persiapan Penelitian	41
3. Pelaksanaan Penelitian	44
C. Analisis Data Penelitian	45
1. Analisis Kategorisasi	45
2. Analisis Uji Prasyarat	49
3. Analisis Uji Hipotesis	51
D. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kelompok Jabatan Fungsional	26
Tabel 3.2	Skor Aitem Skala Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	28
Tabel 3.3	Blue Print Skala Karakteristik Pekerjaan.....	30
Tabel 3.4	Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Data Subjek Penelitian Kategori Bidang	40
Tabel 4.3	Koefisien Skala Karakteristik Pekerjaan.....	41
Tabel 4.4	Koefisien Skala Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4.5	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Karakteristik Pekerjaan.....	42
Tabel 4.6	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.7	Blue Print Akhir Skala Karakteristik Pekerjaan	43
Tabel 4.8	Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.9	Deskripsi Data Karakteristik Pekerjaan	46
Tabel 4.10	Kategorisasi Karakteristik Pekerjaan.....	47
Tabel 4.11	Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.12	Kategorisasi Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Sebaran	50
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas Hubungan	50
Tabel 4.15	Uji Hipotesis Data Penelitian.....	51
Tabel 4.16	Analisis Measure of Association.....	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 24



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 2 Tabulasi Skala Karakteristik Pekerjaan
- Lampiran 3 Tabulasi Skala Kepuasan Kerja
- Lampiran 4 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Karakteristik Pekerjaan Tahap 1
- Lampiran 5 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Karakteristik Pekerjaan Tahap 2
- Lampiran 6 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja Tahap 1
- Lampiran 7 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja Tahap 2
- Lampiran 8 Frequencies Karakteristik Pekerjaan
- Lampiran 9 Data Empirik
- Lampiran 10 Uji Normalitas
- Lampiran 11 Uji Linearitas
- Lampiran 12 Uji Korelasi
- Lampiran 13 Surat Keputusan Dewan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPSDM ACEH

ABSTRAK

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal yang mengacu kepada isi dan juga kondisi dari pekerjaan tersebut. Kondisi pekerjaan yang bermakna bagi individu dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu tugas sehingga menyukai pekerjaan mereka dan menjadi termotivasi untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini diperlukan dalam organisasi agar memiliki pegawai yang berkecakupan tinggi sehingga kepuasan pegawai meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi, jumlah populasi penelitian sebanyak 115 orang dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,792$ dengan signifikansi 0,000, hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi karakteristik pekerjaan pada pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja yang muncul, sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Kata Kunci: *Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, BPSDM Aceh*

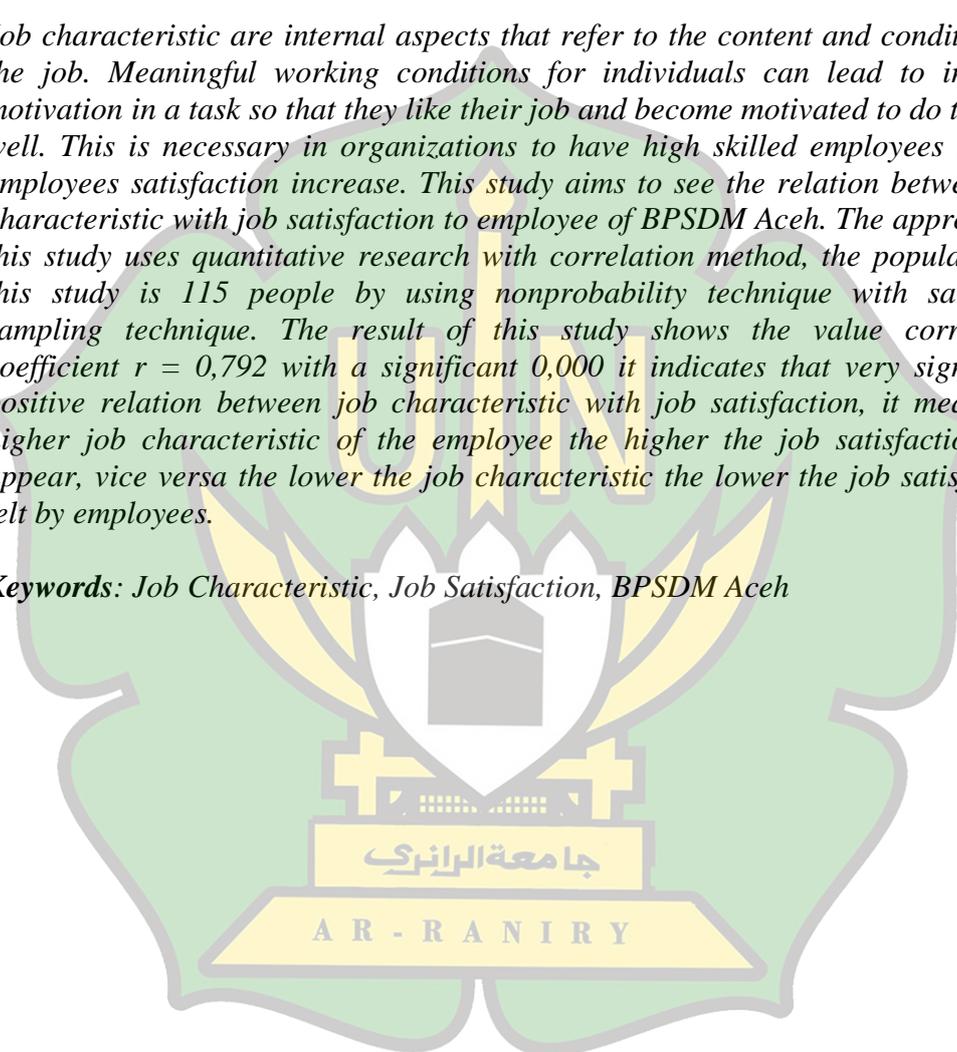


**THE RELATION BETWEEN JOB CHARACTERISTIC WITH JOB
SATISFACTION TO EMPLOYEE OF BPSDM ACEH**

ABSTRACT

Job characteristic are internal aspects that refer to the content and conditions of the job. Meaningful working conditions for individuals can lead to intrinsic motivation in a task so that they like their job and become motivated to do the task well. This is necessary in organizations to have high skilled employees so that employees satisfaction increase. This study aims to see the relation between job characteristic with job satisfaction to employee of BPSDM Aceh. The approach of this study uses quantitative research with correlation method, the population of this study is 115 people by using nonprobability technique with saturated sampling technique. The result of this study shows the value correlation coefficient $r = 0,792$ with a significant $0,000$ it indicates that very significant positive relation between job characteristic with job satisfaction, it means the higher job characteristic of the employee the higher the job satisfaction that appear, vice versa the lower the job characteristic the lower the job satisfaction felt by employees.

Keywords: *Job Characteristic, Job Satisfaction, BPSDM Aceh*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki peran yang sangat penting dan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas dalam organisasi berjalan dengan baik, perusahaan tentu harus memiliki pegawai yang berketrampilan tinggi sehingga kepuasan pegawai meningkat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai (Susiawan & Mahid, 2015).

Organisasi yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif agar menciptakan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, peranan tersebut dalam organisasi diwujudkan dengan pengelolaan sistem dengan memperhatikan aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, *skill*, kepribadian, motivasi dan nilai kultural atau budaya organisasi yang dapat mengarah pada beragam perilaku dan performa individu. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sebagai salah satu indikator untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012).

Pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Wiliandari, 2015). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-

beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya (As'ad, 2004).

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek yang bermacam-macam. Seorang pekerja beranggapan memiliki sebagian sikap terhadap aspek pekerjaan tersebut disamping gabungan sikap terhadap keseluruhan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan bahkan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yukl, 2005).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai meningkat dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012). Maka dari itu organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja para pegawai karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan keuntungan secara nyata tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sypniewska (2014) mendefinisikan kepuasan adalah rasa nyaman bagi karyawan untuk bekerja sebagai hasil dari dukungan lingkungan kerja mereka. Kepuasan yang dialami karena kenyamanan oleh adanya faktor hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, hubungan dengan pengawas, dan komunikasi yang dibuat dengan

orang-orang di organisasi. Selain itu, Wijono (2012) menyatakan bahwa karyawan yang bersikap positif terhadap pekerjaannya akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif, maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh adalah instansi yang bergerak di bidang peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi yang mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, instansi ini memiliki fungsi strategis berupa fungsi sertifikasi dan pengembangan kompetensi baik dalam bentuk diklat, bimtek, seminar, lokakarya dan kegiatan lain yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi aparatur sebagaimana tertuang dalam mandat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (BPSDM Aceh, 2016).

Berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 58 Tahun 2018 tentang manajemen kinerja aparatur sipil negara yang merupakan salah satu penilaian kinerja ASN yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai. Penilaian ini dilakukan dengan sistem pembobotan yaitu 60% bersifat dinamis diukur dari capaian SKP dan perilaku kerja, sedangkan 40% bersifat statis diukur dari tingkat kehadiran/absensi. Ketertarikan peneliti terhadap masalah ini yaitu didasari karena adanya pegawai yang memiliki 50% nilai dinamis dan 10% nilai statis. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 58

Tahun 2018 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah nilai dinamis dan nilai statis jika dilihat dari sistem pembobotan, dan hal ini tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai terhadap karakteristik pekerjaan (JDIH, 2018).

Selanjutnya, menurut survei yang dilakukan *Jobstreet* (2014) kepada 17.623 responden di awal Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dengan memperoleh hasil bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka dikarenakan beberapa faktor tertentu. Ketidaksesuaian pekerjaan terhadap karyawan dengan latar belakang yang dimiliki sebanyak 54% sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini juga berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir. Fakta menunjukkan bahwa 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karir di kantor tempat mereka bekerja.

Peneliti juga mencari informasi dengan melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai BPSDM Aceh. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 November-22 Desember 2020 bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada instansi ini yaitu beberapa pegawai mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Salah satunya dengan pendapatan atau gaji yang diberikan. Selain itu, peneliti juga memperoleh informasi bahwa ada beberapa pegawai yang kurang berinteraksi sesama rekan, yang mengerjakan tugas orang yang sama dan ada juga beberapa pegawai yang terlihat meninggalkan kantor saat jam kerja masih berlangsung.

Di samping observasi, peneliti juga melakukan wawancara singkat dengan pegawai di BPSDM Aceh yang dilakukan pada tanggal 1-2 Juli 2021 menyatakan bahwa:

Kutipan wawancara 1:

“Disini banyak terdapat pegawai yang berbeda dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan dan peminatan yang dicapai jika dilihat dari latar belakang pendidikan, termasuk saya sendiri. Selain itu, pendapatan yang didapat juga belum sesuai dan masih di bawah jika dibandingkan dengan daerah yang lain.” (IP, Wawancara Personal)

Kutipan wawancara 2:

“Kita kadang-kadang merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas karena berbeda dengan passion kita. Sehingga untuk menyelesaikan tugas butuh waktu. Apalagi yang baru-baru ini saya dipindahkan ke bidang yang lain, jadi lumayan susah juga. Sesama rekan kerja pun ada beberapa yang kurang komunikasi. Selain itu, sering juga saya lihat pegawai yang absen dan jarang bareng-bareng, terus yang sering pegang tanggung jawab waktu ada kegiatan juga orangnya itu-itu aja sih.” (ED, Wawancara Personal)

Kutipan wawancara 3:

“Tugas yang dilakukan jika dilihat dari peminatan sebetulnya belum full karena tidak sesuai dengan background. Memang rencananya akan ada upib bahasa, sebetulnya saya lebih pas disitu walaupun jadi staf pun boleh juga. Terus untuk pendapatan masih minim juga karena kebutuhan banyak, apalagi untuk anak yang sedang kuliah jadi pastinya kurang.” (SN, Wawancara Personal)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang cenderung tidak puas terhadap gaji atau pendapatan yang diberikan, karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan rekan kerja yang kurang komunikasi. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dapat terjadi jika dicapai suatu kepuasan dalam diri pegawai terhadap faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja. Beberapa faktor tersebut yaitu karakteristik pekerjaan, gaji, penyeliaan atau tugas, teman sekerja, serta kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001). Herzberg (dalam Wijono, 2012) juga

menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Salah satu faktor yang sangat dekat dengan kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan yang mencakup keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi, dan umpan balik dari pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) karakteristik pekerjaan dapat menyebabkan kondisi psikis yang dapat menimbulkan motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan keefektifan pekerjaan yang tinggi pula. Kondisi psikis tersebut meliputi pengakuan, pengalaman, bertanggung jawab dan pengetahuan tentang hasil kerja.

Melalui dimensi inti yang meliputi spesifikasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik dan otonomi, Hackman dan Oldham (dalam Wexley & Yukl, 2005) menjelaskan bagaimana elemen ini dapat mempengaruhi hasil kerja. Model ini mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat digambarkan dalam satu hal yang berkarakteristik. Melalui teori ini, disebutkan bahwa tingginya tingkat dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi, motivasi, dan kinerja, serta rendahnya tingkat absensi, dan turnover karyawan.

Penelitian Franek dan Vecera (2008) menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Penelitian dari Subyantoro (2009) yang menunjukkan karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebanyak 19,3% yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Karakteristik pekerjaan yang ada berpengaruh terhadap keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan sistem bekerja. Kemudian, hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja, seperti pengalaman saat menyelesaikan tugas dengan baik, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil yang dicapai. Hal ini pun kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja individu salah satunya kepuasan terhadap pekerjaan (Isaac, dalam Asmar, 2013).

Identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat terkait dengan pekerjaan tertentu memiliki peran penting dengan berbagai sikap karyawan di dalam organisasi. Karakteristik pekerjaan pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham yaitu model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model/JCM*), yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja (Wexley & Yukl, 2005).

Melihat pentingnya karakteristik pekerjaan pada individu terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal maka dibutuhkan karakteristik pekerjaan yang sesuai, oleh karena itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai BPSDM Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan kajian pengetahuan dalam bidang psikologi pada umumnya, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pegawai

Agar meningkatkan *skill* dengan cara bersemangat dalam bekerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga kepuasan pegawai meningkat dengan loyalitas untuk tetap bekerja di instansi tersebut akan selalu ada.

b. Bagi Instansi

Merencanakan program pelatihan dan seminar lebih lanjut setiap tahunnya sesuai dengan bidang yang ditempati agar *skill* pada pegawai selalu *terupgrade* dan kepuasan kerja tetap bagus/meningkat.

c. Bagi Peneliti Lain

Agar peneliti lain lebih memperdalam pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sehingga dapat melihat faktor-faktor lain seperti faktor pencapaian nilai, keadilan dan faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja pada pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema dan kajian, meskipun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah, dan metode analisis yang digunakan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto, Chandra dan Nugroho (2014) “Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel D’Season Surabaya” Penelitian ini berfokus pada penelitian eksplanatif dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 55 orang. Perbedaan penelitian terletak pada subjek penelitian, variabel, metode dan lokasi penelitian.

Penelitian lainnya juga pernah dilakukan oleh Putri dan Suhaeni (2014) “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Fruity Indonesia)”. Penelitian ini berfokus pada karyawan CV

dengan pengambilan subjek sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis regresi, dan analisis korelasi. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, metode, dan lokasi penelitian.

Penelitian oleh Widowati (2015) dengan judul “Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga”. Populasi penelitian ini adalah pegawai supervisor PT. Tripilar Betonmas dengan jumlah sampel 34 orang dengan menggunakan metode analisis sebagai pengambilan data dengan menggunakan uji korelasi *spearman*. Perbedaan penelitian terletak pada subjek penelitian, metode dan lokasi penelitian.

Di samping itu, penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) pada Karyawan *Cleaner* (Studi pada Karyawan *Cleaner* yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). Responden dalam penelitian ini adalah 52 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan penelitian tersebut maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel penelitian, subjek dan lokasi penelitian.

Selanjutnya, penelitian oleh Tamalero, Swasto, dan Hamid (2012) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention to Quit* (Studi pada Karyawan PT. Manado Media Grafika). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 84 dari 106 karyawan dengan pembagian 2 kelompok dengan menggunakan metode *proportionate*

stratified random sampling. Berdasarkan penelitian tersebut terdapat perbedaan pada subjek penelitian, metode dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, meskipun ada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja, namun tetap terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan ditinjau dari subjek, tempat penelitian dan instrumen penelitian, sehingga topik penelitian yang dilakukan benar-benar asli.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias baik jasa finansial maupun non finansial.

Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda.

David dan Newstrom (dalam Marliani, 2015) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja saat sekarang dan masa lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Menurut Robbins (dalam Bagia, 2015) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang menyatakan perbedaan antara

jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah imbalan yang diyakini akan diterima. Sedangkan Wijono (2012) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Berdasarkan teori-teori di atas maka definisi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Luthans (dalam Indrasari, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias baik jasa finansial maupun non finansial. Peneliti memilih teori Luthans (dalam Indrasari, 2017), karena definisi teori tersebut sesuai dengan konteks penelitian yang dilakukan serta definisi tersebut lebih kompleks untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.

Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

d. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

e. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

f. Kondisi kerja. Kondisi kerja memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik seperti bersih, lingkungan yang menarik, dan kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pada pegawai.

Sedangkan menurut Porter (dalam Bagia, 2015) menjelaskan kelima aspek tersebut sebagai berikut:

a. Gaji, merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah, dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkannya dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi.

b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.

c. Promosi, yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir.

d. Rekan sekerja, yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan rekan lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan berdiskusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

e. Kondisi kerja, yaitu mencakup semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menggunakan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Indrasari, 2017) bahwa kepuasan kerja terdapat dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja sebagai acuan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, maka orang akan merasa tidak puas. Begitu pula sebaliknya, individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas apa yang diharapkan.

c. Pencapaian Nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan. Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen Genetik. Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Locke (dalam Fitriah, 2014) juga menyajikan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi:

a. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan harus menarik dan bermakna secara pribadi bagi individu yang menempatinnya. Aspek kebermaknaan yang lebih

objektif adalah signifikansi tugas, identitas pekerjaan, penerapan keterampilan, pekerjaan otonom.

b. Kondisi kerja (impersonal), meliputi upah/gaji, keselamatan kerja, ambiguitas peran, struktur organisasi, kondisi fisik pekerjaan, dan faktor-faktor lingkungan.

c. Relasi interpersonal, meliputi hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, partisipasi dalam pengambilan kebijakan, dan tekanan kerja.

Selain itu Wijono (2012) mengemukakan ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Karakteristik Individu

Beberapa aspek yang termasuk dalam karakteristik individu adalah: perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, dan jabatan.

b. Karakteristik Pekerjaan

Wijono (2012) menjelaskan bahwa terjadinya perubahan dalam faktor karakteristik pekerjaan adalah penting untuk memenuhi kebutuhan individu. Faktor-faktor karakteristik pekerjaan yang terhadap kepuasan kerja diantaranya: organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, pekerjaan yang monoton, dan penghasilan.

Berdasarkan pemaparan oleh para ahli mengenai faktor-faktor di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.

B. Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari pekerjaan yang mana mengacu kepada isi dan juga kondisi dari pekerjaan tersebut (Hackman & Oldham, dalam Saraswati & Lie, 2018).

Menurut Spector (2012) dasar teori karakteristik pekerjaan adalah ketika seseorang menemukan pekerjaan yang menyenangkan dan bermakna bagi individu, sehingga menyukai pekerjaan mereka dan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut George dan Jones (2012) karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari ciri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu tugas.

Sedangkan Luthans (2010) mengemukakan teori yang dikonsepsikan oleh Hackman dan Oldham, bahwa karakteristik kerja tertentu menyebabkan keadaan psikologis tertentu. Dalam hal ini, macam-macam kemampuan, identitas tugas, dan signifikansi tugas membawa kepada perasaan yang berarti, otonomi yang menimbulkan perasaan tanggung jawab, dan umpan balik yang membuahkan pengetahuan atas hasil kerja. Bila ketiga keadaan psikologis ini semakin terlihat, maka karyawan semakin merasa nyaman dengan dirinya sendiri ketika mereka menunjukkan kinerja yang baik.

Simamora (2004) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkaya pekerjaan. Karakteristik tersebut menandakan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang

tinggi, maka memberikan dampak positif kepada perusahaan. (Fathurrohman, dalam Aggraini & Mulyana, 2020).

Berdasarkan uraian dari teori-teori di atas maka peneliti menggunakan definisi menurut Hackman dan Oldham (dalam Saraswati & Lie, 2018) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari pekerjaan yang mana mengacu kepada isi dan juga kondisi dari pekerjaan. Peneliti memilih teori di atas karena definisi tersebut sesuai dengan konteks penelitian yang dilakukan serta lebih komprehensif digunakan dalam penelitian ini.

2. Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Wexley & Yukl, 2005) mengemukakan lima dimensi yang disebut sebagai “dimensi-dimensi inti” yaitu:

a. Ragam keterampilan

Ragam keterampilan adalah banyaknya ketrampilan yang diperlukan seorang karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu dan bakatnya. Hal ini mencakup banyaknya variasi kegiatan, ragam tanggung jawab yang tidak monoton.

b. Identitas pekerjaan

Identitas pekerjaan adalah tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata. Hal ini mencakup kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.

c. Kepentingan Pekerjaan

Kepentingan pekerjaan adalah level suatu pekerjaan yang mempunyai efek penting bagi kehidupan atau pekerjaan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan luar. Hal ini mencakup kepentingan bagi organisasi, kepentingan bagi pihak lain dan pengaruhnya bagi pihak lain.

d. Otonomi

Otonomi adalah kebebasan yang diberikan kepada pekerja individu, secara substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya. Hal ini mencakup kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan melaksanakan pekerjaan, kebebasan berpikir dan bertindak.

e. Umpan balik pekerjaan itu sendiri

Umpan balik adalah tingkatan pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jelas dan cepat dari suatu pekerjaan oleh individu-individu sehingga diperoleh informasi yang jelas tentang efektivitas kinerjanya. Hal ini mencakup cara melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan.

Selain itu, menurut Luthans (2010) mengutip Hackman dan Oldham tentang dimensi karakteristik pekerjaan dan mengikuti tiga keadaan psikologis kritis yaitu:

a. *Skill variety*, sejauh mana pekerjaan tersebut mengharuskan karyawan untuk mengambil dari sejumlah ketrampilan dan kemampuan yang berbeda serta pada berbagai pengetahuan.

b. *Task identity*, mengacu pada pekerjaan apakah memiliki awal dan akhir yang dapat diidentifikasi, Seberapa lengkap modul kerja yang telah dilakukan karyawan.

c. *Task significance*, yang melibatkan pentingnya tugas signifikansi internal bagi organisasi dan signifikansi eksternal terhadap tugas yang mereka lakukan.

d. *Autonomy*, mengacu pada kebebasan kerja. Seberapa besar kebebasan dan kendali yang dilakukan karyawan misalnya, untuk menjadwalkan pekerjaan mereka sendiri, membuat keputusan, atau menentukan saran untuk mencapai tujuan.

e. *Feedback*, mengacu pada informasi obyektif tentang kemajuan dan kinerja yang datang dari pekerjaan itu sendiri atau dari supervisor atau sistem informasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menggunakan teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (dalam Wexley & Yukl, 2005) bahwa terdapat dimensi karakteristik pekerjaan yaitu ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), kepentingan pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*) yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan untuk menyusun alat ukur karakteristik pekerjaan.

C. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Pengembangan pegawai mempunyai cakupan makna yang luas. Secara umum pengembangan pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu proses merencanakan perilaku pegawai sedemikian rupa, sehingga pegawai-pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan yang mampu memberi deskripsi kepada semua karyawan mengenai jenis-jenis pekerjaan dan tugas-tugas yang dapat mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dapat didesain untuk membantu karyawan agar merasakan apa yang mereka kerjakan (Harun, 2013).

Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun suatu perusahaan maka hasil kerja yang diselesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu mengusahakan agar karyawan dapat mempunyai pandangan yang baik terhadap karakteristik pekerjaan yang dilakukan agar keadaan psikologis karyawan sehat. Sebagai contoh karyawan yang melakukan pekerjaan bervariasi akan lebih menantang dan mencegah dari kebosanan terhadap pekerjaannya dan itu akan menghindarkan karyawan dari kejenuhan dan kelelahan psikologis, serta akan meningkatkan komitmennya pada organisasi (Nasution, 2014).

Selanjutnya dalam karakteristik pekerjaan juga dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Karakteristik pekerjaan sangat tergantung dari perancangan pekerjaan (*job design*) karena dalam perancangan diperlukan atribut khusus yang kemudian disebut dengan karakteristik pekerjaan (Kemala, 2016).

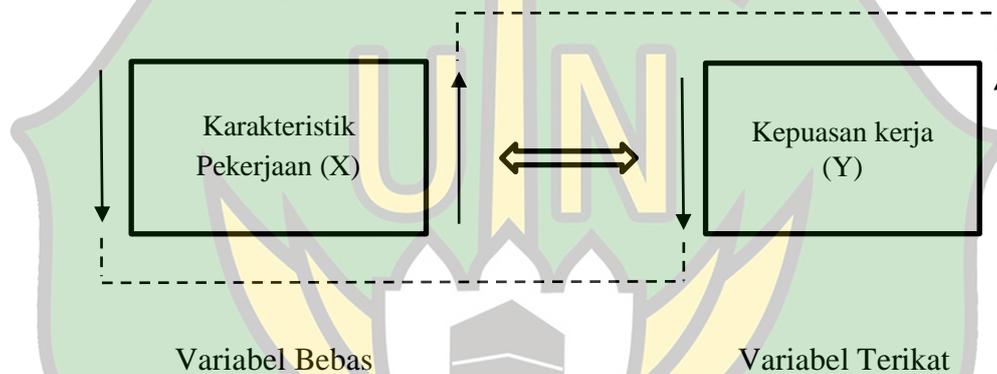
Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) dengan hasil yang menunjukkan karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebanyak 19,3% yang berarti ketika karakteristik pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat begitu pula sebaliknya apabila menurunnya karakteristik pekerjaan maka akan menurunnya kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Na-nan dan Pukkeere (2013) meneliti hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya. Dengan kata lain, individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitas dapat ditingkatkan. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

Lussier (dalam Kaswan, 2017) menyatakan tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang rendah sering menjadi penyebab unjuk rasa yang liar, penurunan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuk karyawan yang tinggi. Hal ini bisa

menyebabkan rendahnya kinerja, sabotase oleh karyawan, masalah disiplin dan berbagai masalah organisasi lainnya.

Berdasarkan berbagai temuan yang didapat maka peneliti menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan signifikan. Oleh karena itu, peneliti dalam hal ini tertarik melakukan penelitian tentang hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Agar lebih jelasnya maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta gambaran kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh. Artinya semakin tinggi katakarakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Semua variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti dinyatakan secara korelasional struktural dan diuji secara empirik (Azwar, 2017).

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah :

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

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari pekerjaan, yang mana mengacu kepada isi dan juga kondisi dari pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang dikembangkan

dari dimensi-dimensi menurut Hackman dan Oldham (dalam Wexley & Yukl, 2005) yaitu ragam keterampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyatakan bahwa keadaan emosional pegawai BPSDM Aceh dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias baik jasa finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang dikembangkan dari dimensi-dimensi menurut Luthans (dalam Indrasari, 2017) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan, dan kondisi kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPSDM Aceh yang berjumlah 115 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1

Kelompok Jabatan Fungsional

No	Bidang	Jumlah	Jabatan/Tugas
1	Sekretariat, subbag umum dan kepegawaian, subbag program dan pelaporan, subbag keuangan	27 orang	Sekretaris dan pelaksana
2	Widyaiswara	22 orang	Pengajar
3	Pengembangan SDM dan kerjasama	19 orang	Pelaksana
4	Pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional	17 orang	Pelaksana

5	Pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural	17 orang	Pelaksana
6	Pengembangan dan sertifikasi kompetensi teknis inti	13 orang	Pelaksana
Jumlah		115 orang	

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 115 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang dianalisis.

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian adalah dengan mempersiapkan alat ukur untuk mengumpulkan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala psikologi yaitu skala karakteristik pekerjaan dan skala kepuasan kerja. Aitem yang disusun berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak terhadap objek variabel yang diteliti (Azwar, 2016).

Adapun jenis skala yang digunakan ini adalah skala *Likert*, yaitu dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dimulai dari skor 4 sampai 1 untuk aitem *favorable* dan 1 sampai 4 untuk aitem *unfavorable* (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.2

Skor Aitem Skala Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

a. Skala Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Wexley & Yukl, 2005) mengemukakan lima dimensi yang disebut sebagai “dimensi-dimensi inti” yaitu:

1) Ragam keterampilan

Ragam keterampilan adalah banyaknya ketrampilan yang diperlukan seorang karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu dan bakatnya. Hal ini mencakup banyaknya variasi kegiatan, ragam tanggung jawab yang tidak monoton.

2) Identitas pekerjaan

Identitas pekerjaan adalah tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata. Hal ini mencakup kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.

3) Kepentingan Pekerjaan

Kepentingan pekerjaan adalah level suatu pekerjaan yang mempunyai efek penting bagi kehidupan atau pekerjaan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan luar. Hal ini mencakup kepentingan bagi organisasi, kepentingan bagi pihak lain dan pengaruhnya bagi pihak lain.

4) Otonomi

Otonomi kebebasan yang diberikan kepada pekerja individu, secara substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya. Hal ini mencakup kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan melaksanakan pekerjaan, kebebasan berpikir dan bertindak.

5) Umpan balik pekerjaan itu sendiri

Umpan balik pekerjaan itu sendiri adalah tingkatan pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jelas dan cepat dari suatu pekerjaan oleh individu-individu sehingga diperoleh informasi yang jelas tentang efektivitas kinerjanya. Hal ini mencakup cara melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan.

Skala karakteristik pekerjaan memiliki total keseluruhan pengukuran sebanyak 30 aitem yang terbagi menjadi 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* berfungsi untuk mendukung pernyataan adanya hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai, dan begitu juga sebaliknya aitem *unfavorable* untuk pernyataan yang tidak mendukung adanya hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada

pegawai. Secara spesifik dapat dilihat pada tabel 3.3 *blue print* skala karakteristik pekerjaan di bawah ini.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Karakteristik Pekerjaan

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jlh	%		
			F	UF				
1.	Ragam keterampilan	a. Memiliki keterampilan dari berbagai variasi kegiatan	1, 11	6, 16	4	13		
		b. Memiliki ragam tanggung jawab yang tidak monoton dalam menyelesaikan pekerjaan.						
2.	Identitas pekerjaan	c. Memiliki kesempatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan.	2, 12, 21, 27	7, 17, 24, 29	8	27		
		d. Memiliki keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan						
		e. Memiliki kesempatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.						
		f. Memiliki keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.						
		g. Pekerjaan individu memiliki kepentingan bagi organisasi.	3, 13,	8, 18,			6	20
		h. Pekerjaan individu memiliki kepentingan bagi pihak lain.	22	25				
i. Pekerjaan individu memiliki kepentingan yang berpengaruh bagi pihak lain.								
4.	Otonomi	j. Memiliki kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri.	4, 14,	9, 19,	8	27		
		k. Memiliki kebebasan melaksanakan pekerjaan.	23, 28	26, 30				
		l. Memiliki kebebasan berpikir.						
		m. Memiliki kebebasan bertindak.						
5.	Umpan balik	n. Memperoleh masukan mengenai pelaksanaan pekerjaan.	5, 15	10, 20	4	13		
		o. Memperoleh masukan mengenai hasil pekerjaan.						
Jumlah					30	100%		

b. Skala Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Indrasari, 2017) mengemukakan bahwa terdapat 6 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

3) Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

4) Kelompok kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

5) Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik seperti bersih, lingkungan yang menarik, dan kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pada pegawai.

Skala kepuasan kerja memiliki total keseluruhan pengukuran sebanyak 36 aitem yang terbagi menjadi 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* berfungsi untuk mendukung pernyataan adanya hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai, dan begitu juga sebaliknya aitem *unfavorable* untuk pernyataan yang tidak mendukung adanya hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai. Secara spesifik dapat dilihat pada tabel 3.4 *blue print* skala kepuasan kerja di bawah ini.

Tabel 3.4*Blue Print Skala Kepuasan Kerja*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jlh	%
			F	UF		
1.	Gaji	a. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan nominal.	1,	7,	10	28
			13,	19,		
		b. Gaji yang diterima bersifat mengikat.	25,	29,		
			33,	34,		
		c. Gaji yang diterima dapat menimbulkan semangat.	35	36		
2.	Pekerjaan itu sendiri	d. Gaji yang diperoleh diberikan secara adil.			6	17
		e. Gaji yang diterima bersifat dinamis.				
		f. Pekerjaan itu sendiri menarik bagi pegawai.	2,	8,		
			14,	20,		
3.	Promosi	g. Pekerjaan itu sendiri memberikan kesempatan belajar.	26,	30,	6	17
		h. Pekerjaan tersebut memberikan kesempatan tanggung jawab.				
		i. Promosi yang didapat diikuti oleh tugas.	3,	9,		
			15,	21,		
4.	Kelompok kerja	j. Promosi yang diberikan diikuti dengan tanggung jawab.	27,	31	4	11
		k. Promosi yang diberikan diikuti dengan wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya.				
		l. Kelompok kerja yang ramah memberikan kepuasan bagi pegawai lain.	4,	10,		
5.	Pengawasan	m. Kelompok kerja yang mudah diajak kerja sama memberikan kepuasan bagi pegawai lain.	16	22	4	11
		n. Atasan memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai.	5,	11,		
6.	Kondisi kerja	o. Atasan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	17	23	6	16
		p. Kondisi kerja yang bersih memberikan kemudahan pegawai dalam bekerja.	6,	12,		
			18,	24,		
		q. Kondisi kerja yang memiliki lingkungan menarik memberikan kepuasan pada pegawai.	28	32		
		r. Kondisi kerja yang kondusif memberikan kemudahan pegawai dalam bekerja.				
Jumlah					36	100%

2. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Azwar (2015) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert review* oleh beberapa orang reviewer untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang reviewer.

Komputasi validitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR* (*Content Validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung *CVR* diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (*SME*). *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung indikator keberperilaku/atribut psikologis apa yang hendak diukur (Azwar, 2015). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan *CVR* = 0,00 berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Adapun statistik *CVR* dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Prosedur pengujian ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal dengan indeks daya beda aitem. Jika korelasi aitem total mencapai nilai minimal 0,3 maka daya beda aitem tersebut dianggap memuaskan (Azwar, 2000). Pada penelitian ini uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *pearson*, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$rix = \frac{\Sigma ix - (\Sigma i)(\Sigma x)/n}{\sqrt{[\Sigma i^2 - (\Sigma i)^2/n][\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2/n]}}$$

Keterangan:

Σi = Total dari jumlah variabel X

Σx = Total dari jumlah variabel Y

Σi^2 = Kuadrat total jumlah dari variabel X

Σx^2 = Kuadrat total jumlah dari variabel Y

Σix = Hasil perkalian dari total jumlah dari variabel X dan total jumlah dari variabel Y

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kepercayaan atau konsistensi hasil alat ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara *random*. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya. Implikasinya, pengukuran yang tidak cermat berarti juga tidak konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2016).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *try-out* dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali pada kelompok individu sebagai subjek. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas dengan angkanya yang berada dalam rentang 0 hingga 1,00 berarti semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin reliabilitas. Perhitungan ini dilakukan dengan komputer menggunakan program *Statistical Package for Social Science SPSS version 22.0 for Windows*. Adapun rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini digunakan teknik *Alpha* sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{2[1 - sy_1^2 + sy_2^2]}{sx^2}$$

Keterangan:

sy_1^2 = Varians Y1 dan varians skor Y2

sx = Varians skor X

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh di lapangan akan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik, yang merupakan suatu teknik untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian dan untuk menguji hipotesis. Pengolahan data yang dilakukan setelah mendapatkan semua data dengan melakukan tabulasi data ke dalam *excel*, setelah itu data dipindahkan ke program *SPSS 22.0* dan dilakukan pengeditan untuk di uji secara statistik.

1. Uji Asumsi

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat, yakni:

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Misbahuddin, 2013). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan nilai *One Sampel Kolomogorov Smirnov Test*. Batas toleransi nilai yang masih dianggap normal adalah antara signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikansi $<0,05$ maka nilai dalam suatu regresi tidak terdistribusi secara normal (Santoso, 2010).

c. Uji Linieritas Hubungan

Uji asumsi selanjutnya setelah uji normalitas terpenuhi yaitu uji linieritas. Uji linieritas hubungan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat) (Noor, 2012). Untuk uji linieritas pada program *SPSS version 22.0 for Windows* digunakan *F deviation test for linearty* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila nilai signifikan pada *linearty* $>0,05$ (Usman & Akbar, 2017).

2. Uji Hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji prasyarat terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu bahwa karakteristik pekerjaan berkorelasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode parametik. Menurut Priyatno (2011), jika data yang terdistribusi normal maka analisis data yang digunakan adalah teknik parametik yaitu korelasi *product moment* dari Pearson. Menurut (Sarwono, 2017) jika angka signifikan $<0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis data akan dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS version 22.0 for Windows*. Adapun rumus korelasi tersebut sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien Korelasi variabel X dan Y

Σxy = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y

Σx = Jumlah skor skala variabel X

Σy = Jumlah skor skala variabel Y

N = Banyak Subjek

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai BPSDM Aceh dengan populasi dan sampel berjumlah 115 orang. Pada saat penelitian, peneliti menggunakan skala dalam bentuk *google form* dengan cara meminta bantuan dari pihak yang bersangkutan untuk menyebarkan ke grup yang terdapat dalam instansi dan membagikan *link google form* melalui *personal chat* kepada pegawai BPSDM Aceh. Setelah peneliti menyebarkan skala maka terdapat responden yang mengisi sebanyak 115 orang responden.

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki berjumlah 76 orang (66,1%) dan jumlah sampel perempuan berjumlah 39 orang (33,9%). Sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	76	66,1%
	Perempuan	39	33,9%
	Jumlah	115	100%

2. Subjek Berdasarkan Bidang Instansi

Berdasarkan bidang instansi jumlah terbanyak yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah bidang Sekretariat sebanyak 27 orang (23,5%), Widyaaiswara sebanyak 22 orang (19,1%), kemudian bidang Pengembangan SDM dan Kerjasama sebanyak 19 orang (16,5%), bidang Pengembangan Kompetensi

Teknis Umum dan Fungsional sebanyak 17 orang (14,8%), bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural sebanyak 17 orang (14,8%), dan terakhir bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti sebanyak 13 orang (11,3%). Dari bidang tersebut terlihat bahwa jumlah kouta sampling telah memenuhi jumlah kouta yang ditentukan hal ini disebabkan karena jumlah populasi pegawai BPSDM Aceh diketahui secara jelas dan pasti.

Tabel 4.2
Data Subjek Penelitian Kategori Bidang

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)	
Bidang	Sekretariat	27	23,5 %	
	Widyaiswara	22	19,1%	
	Pengembangan SDM dan Kerjasama	19	16,5%	
	Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	17	14,8%	
	Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural	17	14,8%	
	Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti	13	11,3%	
	Jumlah	AR - RANIR 115	115	100%

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak

terkait yaitu BPSDM Aceh untuk mendapat izin melakukan penelitian pada pegawai tersebut.

2. Persiapan Penelitian

a. Hasil Validasi Alat Ukur

Hasil komputasi *content validity ratio* skala karakteristik pekerjaan yang peneliti gunakan diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh 3 orang *expert judgement* dapat dilihat pada tabel 4.3 dan tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.3

Koefisien Skala Karakteristik Pekerjaan

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1
7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1	30	1

Tabel 4.4

Koefisien Skala Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR						
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	34	1
4	1	14	1	24	1	35	1
5	1	15	1	25	1	36	1
6	1	16	1	26	1		
7	1	17	1	27	1		

8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1	30	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai *CVR* di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid. Sedangkan pada skala kepuasan kerja, hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* didapatkan bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Analisis Daya Beda Item Alat Ukur

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6.

Tabel 4.5

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Karakteristik pekerjaan

No	rix	No	rix	No	rix
1	0.430	11	0.397	21	0.327
2	0.439	12	0.351	22	0.525
3	0.413	13	0.237	23	0.370
4	0.424	14	0.262	24	0.184
5	0.334	15	0.525	25	0.651
6	0.368	16	0.594	26	0.626
7	0.655	17	0.660	27	0.573
8	0.615	18	0.701	28	0.483
9	0.657	19	0.152	29	0.367
10	0.507	20	0.610	30	0.700

Berdasarkan tabel di atas maka dari 30 aitem dapat dilihat sebanyak 4 aitem dengan nilai koefisien korelasi dibawah 0,3 yaitu aitem 13, 14, 19, 24 sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur. Sedangkan 26 aitem lainnya diperoleh nilai di atas 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

Tabel 4.6*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan kerja*

No	riy	No	riy	No	riy	No	riy
1	0.560	11	0.684	21	0.388	31	0.691
2	0.461	12	0.674	22	0.645	32	0.631
3	0.456	13	0.610	23	0.602	33	-0.449
4	0.473	14	0.602	24	0.661	34	0.561
5	0.381	15	0.569	25	0.572	35	0.123
6	0.524	16	0.610	26	0.585	36	0.132
7	0.551	17	0.532	27	0.441		
8	0.597	18	0.602	28	0.597		
9	0.544	19	-0.526	29	0.556		
10	0.648	20	0.623	30	-0.169		

Berdasarkan tabel di atas maka dari 36 aitem dapat dilihat sebanyak 5 aitem dengan nilai koefisien korelasi dibawah 0,3 yaitu aitem 19, 30, 33, 35, 36 sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur. Sedangkan 31 aitem lainnya diperoleh nilai di atas 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem dan reliabilitas tersebut, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.7 dan 4.8.

Tabel 4.7*Blue Print Akhir Skala Karakteristik Pekerjaan*

No	Dimensi	Nomor aitem		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1.	Ragam keterampilan	1, 11	6, 16	4
2.	Identitas pekerjaan	2, 12, 21, 27	7, 17, 29	7
3.	Kepentingan pekerjaan	3, 22	8, 18, 25	5
4.	Otonomi	4, 23, 28	9, 26, 30	6
5.	Umpan balik	5, 15	10, 20	4
Total		13	13	26

Tabel 4.8*Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja*

No	Dimensi	Nomor aitem		Jlh
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1, 13, 25	7, 29, 34	6
2.	Pekerjaan itu sendiri	2, 14, 26	8, 20	5
3.	Promosi	3, 15, 27	9, 21, 31	6
4.	Kelompok kerja	4, 16	10, 22	4
5.	Pengawasan	5, 17	11, 23	4
6.	Kondisi kerja	6, 18, 28	12, 24, 32	6
Total		16	15	31

c. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

Hasil uji reliabilitas pada skala karakteristik pekerjaan diperoleh nilai sebesar $\alpha = 0,906$ selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil analisis skala pada tahap kedua memperoleh hasil $\alpha = 0,914$ yang artinya reliabilitas skala karakteristik pekerjaan sangat tinggi. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar $\alpha = 0,914$ selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil analisis skala pada tahap kedua memperoleh hasil $\alpha = 0,946$ yang artinya reliabilitas skala kepuasan kerja sangat tinggi.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel, sehingga proses pengumpulan data dalam

penelitian ini hanya berlangsung 5 hari, yaitu dari tanggal 13 Juli sampai dengan 17 Juli 2021. Adapun penyebaran skala dilakukan dengan cara mengirimkan *link google form* secara *online*. Adapun *linknya* sebagai berikut :

<https://forms.gle/K3EtnW241FApTCvZ8>

Link tersebut dibagikan secara *online* melalui pihak yang bersangkutan di instansi dan menghubungi secara pribadi menggunakan aplikasi *whatsapp*. Setelah masa pengumpulan data selesai maka terkumpul 115 responden, Peneliti kemudian menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS version 22.0*.

Adapun syarat untuk mengisi skala *online* responden harus sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditentukan terlebih dahulu pada tahap penentuan metode *sampling*. Jika kriteria tersebut sesuai dengan keadaan responden maka subjek dapat mengisi skala *online* tersebut. Setelah semua skala terkumpul kembali sejumlah yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ke tahap berikutnya.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Kategorisasi

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar

populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Karakteristik Pekerjaan

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel karakteristik pekerjaan. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Data Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Karakteristik Pekerjaan	104	26	65	13	104	53	78,5	8,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) / 6$

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 26, maksimal 104, nilai rerata *mean* 65 dan standar deviasi 13, sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 53, maksimal 104, nilai rerata *mean* 78,5 dan standar deviasi 8,5.

Deskripsi data hasil secara empirik dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah,

sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala karakteristik pekerjaan :

Rendah = $X < M - 1SD$
Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi = $M + 1SD \leq X$
Keterangan :
X = Rentang butir pernyataan
M = Mean (rata rata)
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala karakteristik pekerjaan adalah sebagaimana tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Kategorisasi Karakteristik Pekerjaan

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 70$	21	18,3%
Sedang	$70 \leq X < 87$	61	53,0%
Tinggi	$87 \leq X$	33	28,7%
	Jumlah	115	100%

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka hasil kategorisasi karakteristik pekerjaan pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 21 orang memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah (18,3%), 61 orang memiliki karakteristik pekerjaan yang sedang (53,0%), dan 33 orang lainnya memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi (28,7%). Artinya dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi karakteristik pekerjaan *persentase* terbanyak yaitu pada kategori tinggi.

b. Skala Kepuasan Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari

variabel kepuasan kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan kerja	124	31	77,5	15,5	124	61	92,5	10,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
- Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
- M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2
- SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 31, maksimal 124, nilai rerata *mean* 77,5 dan standar deviasi 15,5 sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 61, maksimal 124, nilai rerata *mean* 92,5 dan standar deviasi 10,5.

Deskripsi data hasil secara empirik dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala kepuasan kerja :

- Rendah = $X < M - 1SD$
- Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
- Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

- X = Rentang butir pernyataan
- M = Mean (rata rata)
- SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka hasil yang didapat dari kategorisasi skala kepuasan kerja adalah sebagaimana tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 82$	27	23,5%
Sedang	$82 \leq X < 103$	60	52,2%
Tinggi	$103 \leq X$	28	24,3%
Jumlah		115	100%

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka hasil kategorisasi kepuasan kerja pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 27 orang memiliki kepuasan kerja yang rendah (23,5%), 60 orang memiliki kepuasan kerja yang sedang (52,2%), dan 28 orang lainnya memiliki kepuasan kerja yang tinggi (24,3%). Artinya dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi kepuasan kerja *persentase* terbanyak yaitu pada kategori tinggi.

2. Analisis Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan *korelasi product moment*. Batas toleransi nilai yang masih dianggap normal adalah antara nilai probabilitas $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka nilai dalam suatu regresi tidak terdistribusi secara normal (Santoso, 2010).

Tabel 4.13*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	1,018	0,251

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas sebaran pada variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi $0,251 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

b. Uji linieritas hubungan

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan *F deviation from linearity*. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikan pada tabel *F deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2005).

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14*Hasil Uji Linieritas Hubungan*

Variabel Penelitian	<i>F Deviation from linearity</i>	P
Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	0,926	0,592

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.0*, diperoleh nilai *F Deviation from linearity* = 0,926 dan $p = 0,592$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki hubungan linier dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Artinya data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis.

3. Analisis Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dari *pearson* karena kedua variabel ini berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Hasil analisis hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Pearson Correlation Product Moment (r)</i>	p
Karakteristik Pekerjaan Kepuasan Kerja	0,792	0,000

Hasil pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,792$ yang merupakan korelasi positif, yaitu terdapat hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh.

Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16
Analisis Measure of Association

	r^2
Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja	0,628

Berdasarkan tabel *measure of association* diatas menunjukkan bahwa nilai *r Square* (r^2)= 0,628 yang artinya terdapat 62,8% pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh, sementara 37,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Artinya karakteristik pekerjaan tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun ada faktor lain seperti pemenuhan kebutuhan, kondisi kerja, relasi interpersonal dan faktor lainnya.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh. Setelah peneliti melakukan uji korelasi *product moment* dari Pearson, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,792$ dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja dalam hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan semakin tinggi karakteristik pekerjaan pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dicapai, apabila semakin rendah karakteristik pekerjaan pegawai maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil data empirik menunjukkan bahwa 21 orang pegawai BPSDM Aceh memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah (18,3%), 61 orang memiliki karakteristik pekerjaan yang sedang (53,0%), dan 33 orang lainnya memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi (28,7%). Sedangkan hasil kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa 27 orang pegawai BPSDM Aceh

memiliki kepuasan kerja yang rendah (23,5%), 60 orang memiliki kepuasan kerja yang sedang (52,2%), dan 28 orang lainnya memiliki kepuasan kerja yang tinggi (24,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh pada kategori sedang dan untuk kategori tinggi cenderung relatif seimbang dengan kategori rendah.

Peranan karakteristik pekerjaan akan mengarah bagaimana instansi melihat dan menganalisa perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi dominan terhadap tingkat kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian instansi.

Menurut Herzberg (dalam Andriani & Widiawati, 2017) karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang dinamakan "*dissatisfier*" atau "*hygiene factors*" yang meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan administratif, hubungan dengan manajemen, sistem penggajian dan hubungan dengan rekan kerja. Istilah yang lain dinamakan "*satisfier*" atau "*motivary*" yaitu sebagai sumber kepuasan yang meliputi kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Apabila faktor tersebut ditingkatkan maka akan mempengaruhi dominan terhadap tingkat kepuasan kerja bagi pegawai maupun instansi. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan pegawai sangat penting diperhatikan khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anggrahini dan Apsari (2018) dengan judul Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Bina Buana Samudra. Penelitian ini menunjukkan korelasi

sebesar 0,550 dengan *p-value* $0,001 < 0,5$. Koefisien positif tersebut diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara karakteristik pekerjaan responden terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan di CV.

Perolehan hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Moses, Astusi dan Hakam (2014) yang menunjukkan bahwa tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa pegawai BPSDM Aceh yang memiliki tingkat karakteristik pekerjaan yang baik jika memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Dengan demikian, instansi perlu memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai bagi pegawai karena sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh Widowati (2015) dengan judul Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan uji perhitungan korelasi sebesar 0,461 dengan $\text{sig.} = 0,006$ ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel memiliki hubungan positif.

Hasil analisis *measure of association* menunjukkan bahwa nilai *r Square* (r^2) = 0,628 yang artinya terdapat 62,8% pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh, 37,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman (2011) yang menunjukkan nilai (r^2) = 0,599 artinya kontribusi variabel independen 59,9% terhadap variabel dependen ditentukan oleh

faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hal tersebut sependapat dengan yang disampaikan oleh Utami (2004) bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi tiga kondisi psikologis yang penting terhadap pegawai yang pada akhirnya akan tercipta kepuasan kerja. Tiga kondisi psikologis tersebut antara lain: keberartian kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta pengetahuan tentang hasil kerja. Keberartian dalam hal ini mengindikasikan individu mempunyai persepsi bahwa pekerjaannya bernilai atau penting, tanggung jawab terhadap hasil kerja berarti individu percaya bahwa bahwa dirinya bertanggung jawab secara pribadi terhadap hasil kerja. Sedangkan pengetahuan mengenai hasil kerja berarti individu dapat menentukan suatu ukuran tertentu terhadap kinerjanya, apakah sudah memuaskan atau belum.

Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear dengan nilai $F = 0,926$ dan $p = 0,592$ ($p > 0,05$) yang berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja merupakan dua hal yang saling berpengaruh, sehingga pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pendekatan dilakukan secara kuantitatif yang hanya diinterpretasikan ke dalam angka *persentase* kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu

melihat lebih luas dinamika psikologi yang terjadi dan penelitian ini juga bersifat multi dimensi. Selain itu, penyebaran skala juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan membagikan *link* kuesioner ke pihak instansi yang bersangkutan dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi *whatsapp* sehingga tidak bisa bertemu langsung dengan responden, dikarenakan penyebaran skala secara *offline* tidak dapat dilakukan karena maraknya pandemi covid-19.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,792$ dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh. Artinya, semakin tinggi karakteristik pekerjaan pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan yang dicapai, begitupun sebaliknya jika semakin rendah karakteristik pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerja pada pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan setelah melihat hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Untuk pegawai BPSDM Aceh agar meningkatkan *skill* dengan cara bersemangat dalam bekerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga kepuasan pegawai meningkat dengan loyalitas untuk tetap bekerja di instansi tersebut akan selalu ada.

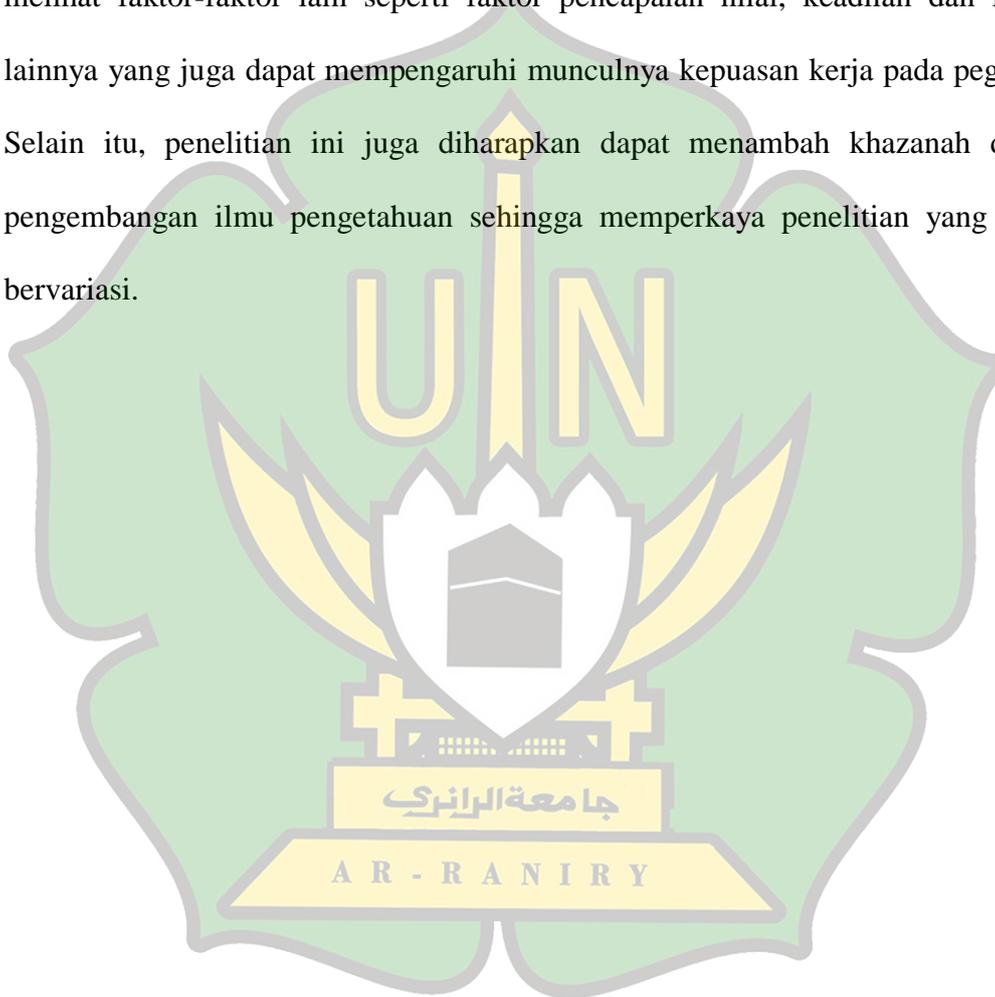
2. Bagi Bidang Instansi

Perlu merencanakan program pelatihan dan seminar lebih lanjut setiap tahunnya sesuai dengan bidang yang ditempati agar *skill* pada pegawai selalu

terupgrade dan kepuasan kerja tetap bagus/meningkat.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan agar peneliti lain lebih memperdalam pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sehingga dapat melihat faktor-faktor lain seperti faktor pencapaian nilai, keadilan dan faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja pada pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khazanah dalam pengembangan ilmu pengetahuan sehingga memperkaya penelitian yang lebih bervariasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 05 (1).
- Anggrahini, B. P., & Apsari, F. (2018). Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada cv. bina buana samudra. *Talenta Psikologi*, XI (2), 101-222.
- Anggraini, N. & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(02), 24-31.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudhiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asmar, S. (2013). The roles of task significance and social perception in job stress and employee engagement. *Disertasi Doktorat*. Quebec: Concordia University.
- Azwar, S. (2000). *Sikap, Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagia, W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- BPSDM Aceh, Profil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2016). Hal. 14. diakses tanggal 26 maret 2021. <https://bpsdm.acehprov.go.id/>
- Firman. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasa kerja pegawai di lingkungan pemkot payakumbuh. *Tingkap*, VII (2).
- Fitriah, E. A. (2014). *Psikologi Sosial Terapan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Franek, M., & Vecera, J. (2008). Personal characteristic and job satisfaction. *International Journal of Ekonomika a Management*, 4 (1), 63-76.

- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: BP Undip.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gregory, R. J. (2010). *Tes Psikologi: Sejarah, Prinsip, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harun, A. (2013). Pengembangan tenaga kependidikan. *Jurnal Islamika*, 13 (2), 167-176.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- JDIHN, Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2018). Diakses tanggal 15 juli 2021. <https://jdihn.go.id/acehprov.go.id/search/daerah/detail/590397>
- Jobstreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diakses tanggal 26 maret 2021, melalui <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.XFBoldlzZ>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kemala, I. (2016). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24-32.
- Kreitner, R. & Angelo K. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyanto, J. C., Chandra, L., & Nugroho, A. (2014). Analisa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di hotel D'season surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312-325.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moses, R. M., Astusi, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh karakteristik pekerjaan individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan pt. Inti bara mandiri tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1).
- Na-nan, K., & Pukkeere, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in thailand. *International Journal of Bussiness and Social Science*, 4 (2).
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah iain ar-raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20 (29).
- Noor, J. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grou.
- Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putri, I. S., & Suhaeni, T. (2014). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada cv fruity indonesia). *Sigma-Mu*, 6, (1).
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1),1-17.
- Saraswati, K. D. H. & Lie, D. (2018). *Keterikatan kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Sarwono, J. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di kabupaten sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 11-19.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiawan, S., & Mahid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi . *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4, 304-313.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sypniewska, B. (2014). Evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Ekonomi Kontemporer*, 8(1), 57-72.
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit (studi pada karyawan pt. manado media grafika. *Profit Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) pada karyawan *cleaner* (studi pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. sinergi integra services, jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2).
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2017). *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, N. (2004). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan. *Psikowacana*, 3(2), 109-119.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widowati, A. (2015). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Skripsi* (p. 17). Salatiga: Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Society*, 6 (2), 81-95.

Fairud Lana

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Fairud Lana mahasiswa program studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut:

1. Kuesioner ini ditujukan kepada seluruh pegawai BPSDM Aceh.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga Bapak/Ibu diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia, SS apabila pernyataan dibawah sangat sesuai dengan diri anda, pilihlah S apabila sesuai dengan diri anda, TS apabila pernyataan tidak sesuai dan STS apabila pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri anda.
4. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih. Jazakallah Khairan :) Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Peneliti

Fairud Lana

* Wajib

1. Nama (Inisial) *

2. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

Laki-Laki

Perempuan

3. Kabupaten/Asal Daerah *

4. Bidang Instansi *

Tandai satu oval saja.

- Sekretariat
- Widyaiswara
- Pengembangan SDM dan Kerjasama
- Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti Pengembangan
- Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional Pengembangan Kompetensi
- Manajerial dan Sosio Kultural

Kuesioner

Di bawah ini ada sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini, kemudian pilihlah alternatif jawaban Bapak/Ibu pada bagian bawah di setiap pernyataan berikut ini:

5. Dengan pekerjaan saya, saya memiliki keterampilan yang beragam dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

6. Pekerjaan saya memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

7. Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi yang besar bagi instansi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

8. Saya dapat leluasa dalam mengatur perencanaan pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

9. Saya diberikan arahan selama proses pelaksanaan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



10. Pekerjaan saya membuat keterampilan saya monoton dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

11. Dalam bekerja, instansi tidak memberikan saya peluang yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan *

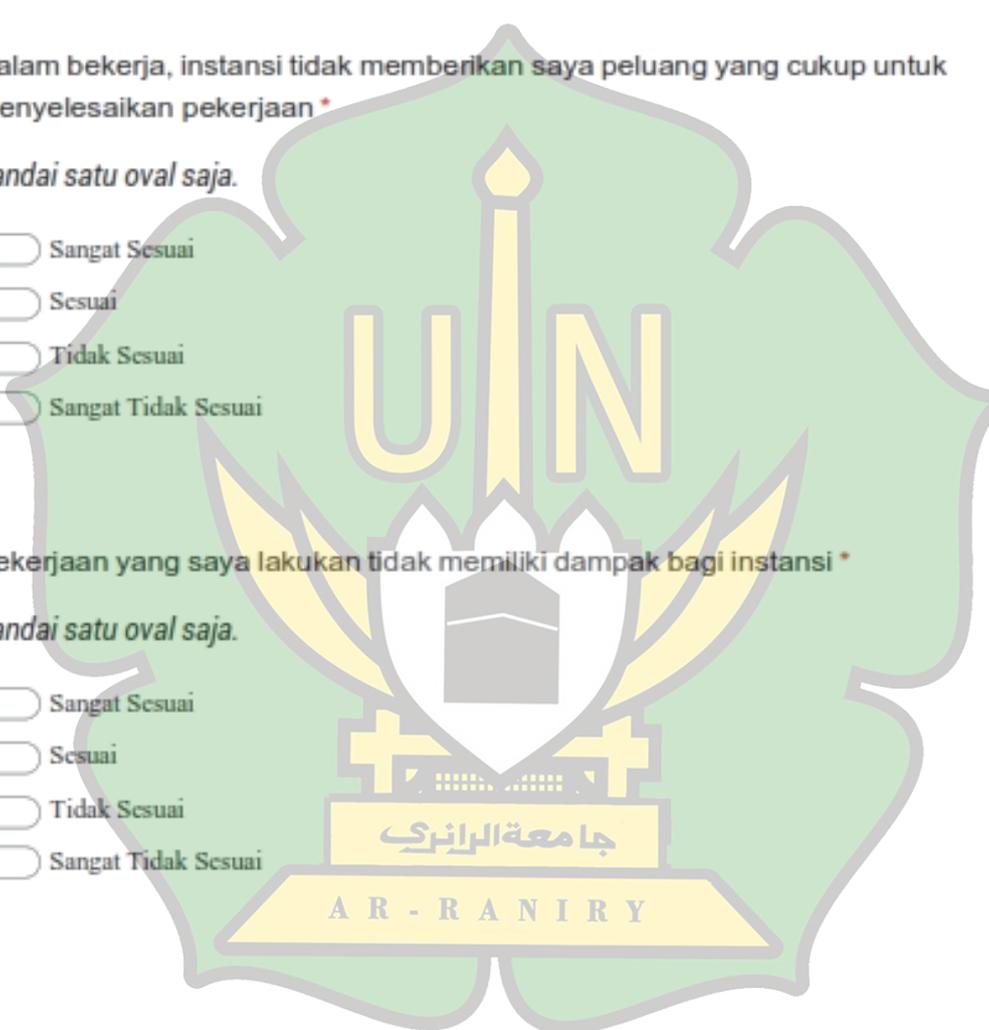
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

12. Pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki dampak bagi instansi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



13. Dalam pekerjaan saya, saya tidak memiliki peluang dalam mengatur pekerjaan sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

14. Saya tidak memperoleh informasi dalam pelaksanaan suatu kegiatan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

15. Saya diberikan tanggung jawab untuk memutuskan bagaimana pekerjaan harus dilakukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



16. Dalam bekerja saya selalu ikut serta untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

17. Pekerjaan yang saya lakukan dibutuhkan pihak lain *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

18. Saya merasa mandiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan cara saya sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



16. Dalam bekerja saya selalu ikut serta untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

17. Pekerjaan yang saya lakukan dibutuhkan pihak lain *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

18. Saya merasa mandiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan cara saya sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



19. Melalui evaluasi, saya mengetahui hasil kerja yang saya lakukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

20. Saya tidak diberi kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

21. Dalam pekerjaan saya, instansi tidak melibatkan saya dalam menyelesaikan tugas *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



22. Pekerjaan yang saya lakukan tidak bermanfaat bagi pihak lain *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

23. Saya memiliki sedikit kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang harus dilakukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

24. Pekerjaan saya tidak memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang saya lakukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



25. Dalam pekerjaan saya, instansi memberikan kesempatan untuk melakukan bagian pekerjaan dari awal sampai akhir *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

26. Banyak orang mendapat pengaruh baik dari pekerjaan yang saya lakukan *

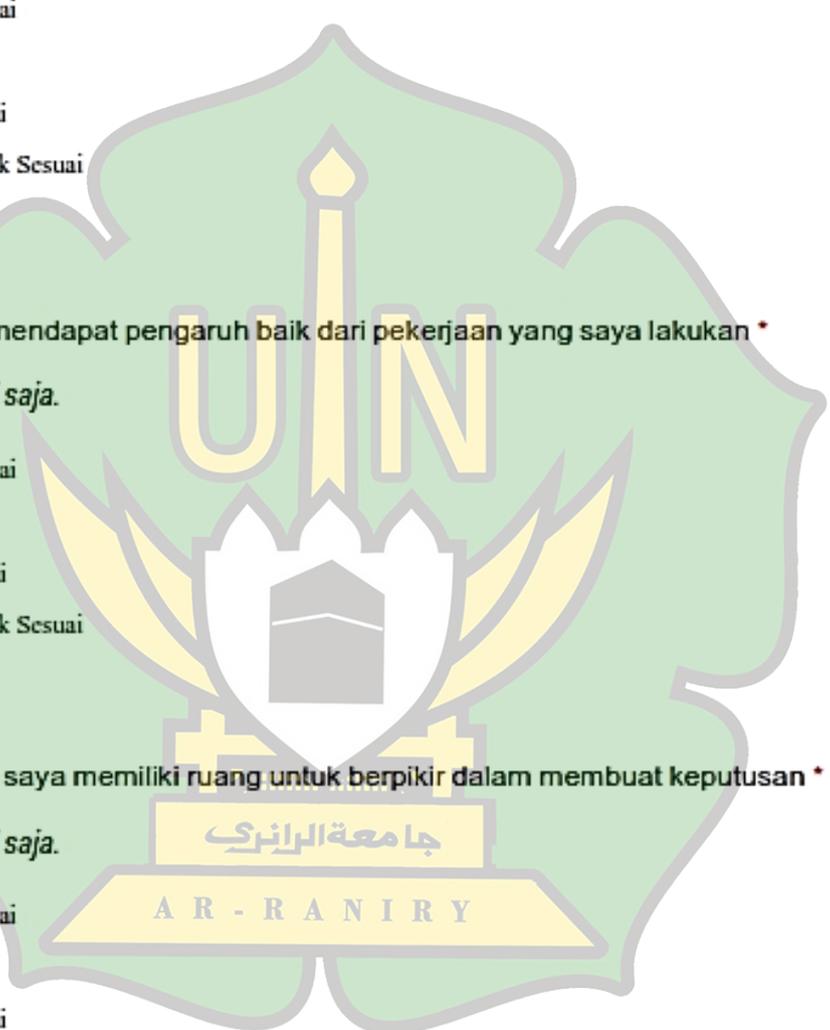
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

27. Dalam bekerja, saya memiliki ruang untuk berpikir dalam membuat keputusan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



28. Instansi memberi sedikit saya peluang dalam menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

29. Pekerjaan yang saya lakukan tidak berarti bagi pihak lain *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

30. Dalam bekerja, saya tidak dapat berpikir bebas dalam menyelesaikan pekerjaan saya sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



31. Saya melakukan pekerjaan yang lengkap dari awal sampai akhir sehingga hasil usaha saya tuntas *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

32. Saya leluasa dalam bertindak untuk mengatur pekerjaan saya sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

33. Saya tidak berpartisipasi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



34. Ketika melakukan pekerjaan, saya tidak leluasa bertindak dalam menyelesaikan tugas *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

Kuesioner

Di bawah ini ada sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini, kemudian pilihlah alternatif jawaban Bapak/Ibu pada bagian di setiap pernyataan berikut ini:

35. Gaji bulanan yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari *

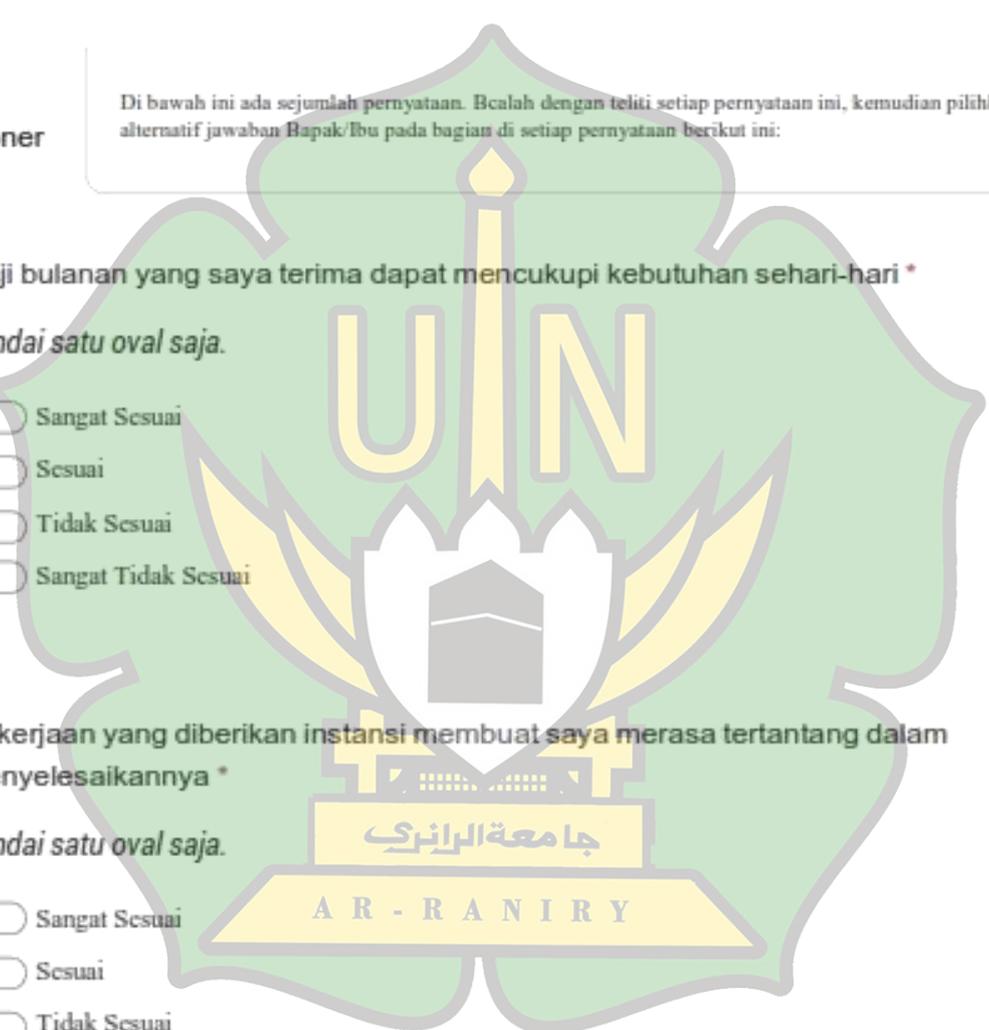
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

36. Pekerjaan yang diberikan instansi membuat saya merasa tertantang dalam menyelesaikannya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



37. Promosi yang saya dapatkan disertai dengan tambahan tugas *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

38. Saya bekerja dengan rekan kerja yang ramah *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

39. Atasan selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



40. Saya nyaman karena ruang kerja saya bersih *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

41. Pendapatan yang saya terima tidak dapat mencukupi kepentingan saya dan keluarga *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

42. Saya merasa bosan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



43. Promosi yang saya dapatkan tidak memperbanyak tugas saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

44. Hubungan saya dengan rekan kerja cuek *

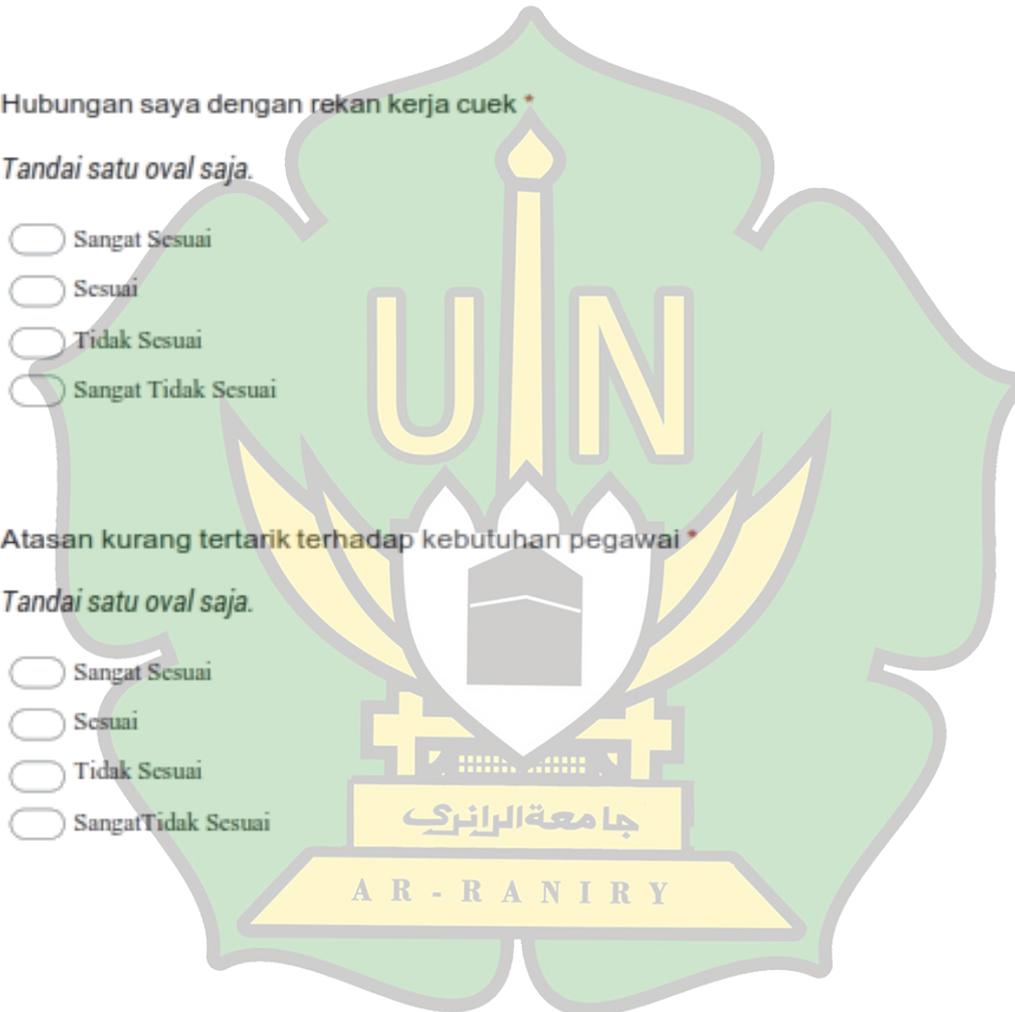
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

45. Atasan kurang tertarik terhadap kebutuhan pegawai *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



46. Ruang kerja yang saya tempati tidak memberi kenyamanan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

47. Saya betah bekerja dengan gaji yang saya terima *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

48. Dengan pekerjaan, saya berkesempatan untuk meningkatkan keterampilan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



49. Promosi yang saya dapatkan disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

50. Teman kerja saya mudah untuk diajak bekerja sama *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

51. Atasan selalu melibatkan saya dalam mengambil keputusan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



52. Lingkungan kerja saya menarik untuk ditempati *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

53. Saya tidak keberatan dengan gaji yang saya terima *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

54. Pekerjaan saya tidak berpeluang untuk meningkatkan kemampuan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



55. Promosi yang diberikan tidak berimbang terhadap tanggung jawab saya dalam pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

56. Rekan kerja saya acuh tak acuh untuk diajak kerja sama *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

57. Atasan selalu mengambil keputusan sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



58. Lingkungan kerja saya membosankan untuk dilihat *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

59. Gaji bulanan yang saya terima membuat saya lebih semangat *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

60. Dengan pekerjaan yang diberikan, saya lebih bertanggung jawab *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



61. Promosi yang diberikan menambah wewenang saya dalam instansi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

62. Ruang kerja saya nyaman sehingga saya mudah bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

63. Gaji yang saya terima tidak menambah motivasi bagi saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



64. Pekerjaan saya bukan menjadi beban untuk menyelesaikan tugas *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

65. Promosi yang saya dapatkan tidak memberi otoritas yang lebih tinggi dari sebelumnya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

66. Suasana ruang kerja saya tidak mendukung untuk bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



67. Gaji yang saya peroleh sesuai dengan hasil pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

68. Gaji yang saya terima tetap sama walaupun tugas yang diberikan banyak *

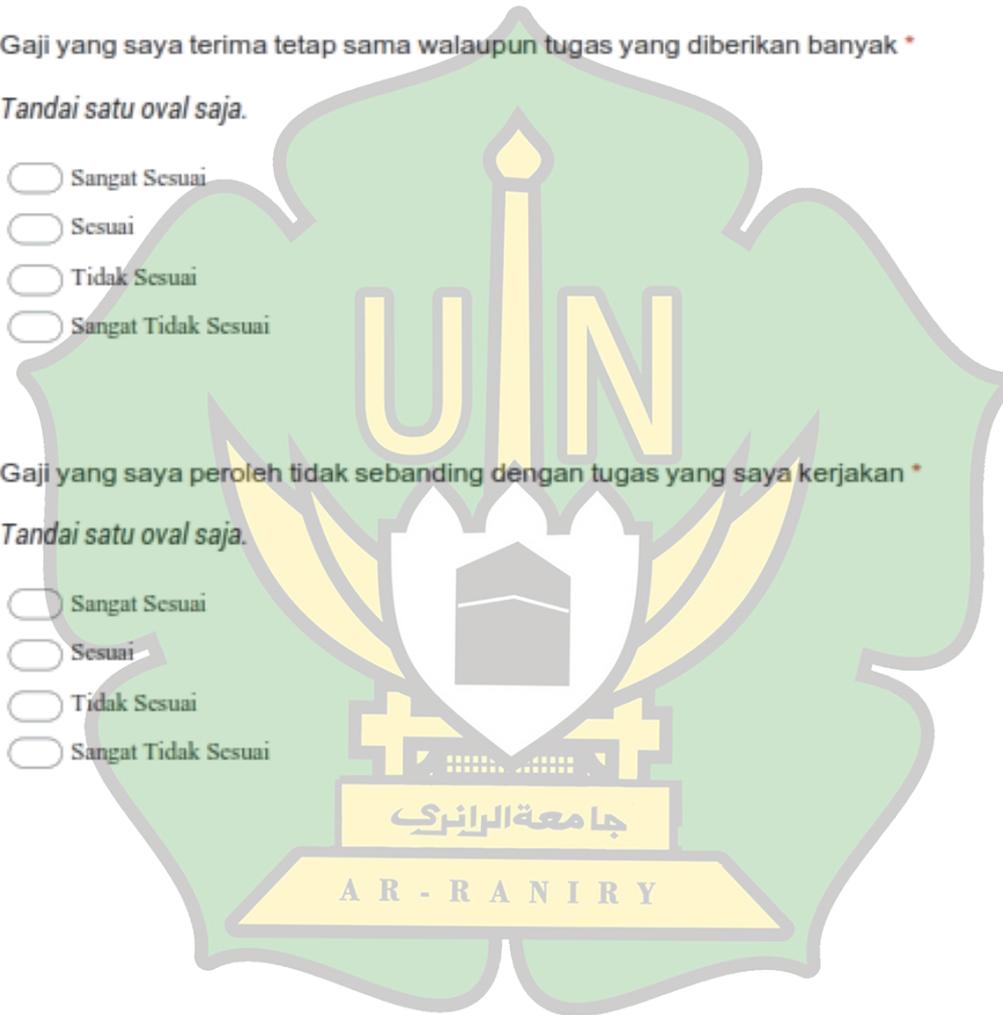
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

69. Gaji yang saya peroleh tidak sebanding dengan tugas yang saya kerjakan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



70. Saya diberikan bonus dalam pekerjaan karena tugas yang banyak *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir



Tabulasi Skala Karakteristik Pekerjaan

KP 1 (F)	KP 2 (F)	KP 3 (F)	KP 4 (F)	KP 5 (F)	KP 6 (UF)	KP 7 (UF)	KP 8 (UF)	KP 9 (UF)	KP 10 (UF)	KP 11 (F)	KP 12 (F)	KP 15 (F)	KP 16 (UF)	KP 17 (UF)	KP 18 (UF)	KP 20 (UF)	KP 21 (F)	KP 22 (F)	KP 23 (F)	KP 25 (UF)	KP 26 (UF)	KP 27 (F)	KP 28 (F)	KP 29 (UF)	KP 30 (UF)	JML
2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
3	2	4	3	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	4	2	1	1	1	4	2	54
3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	4	1	2	62
3	4	4	3	4	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	4	1	2	3	3	2	2	65
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	65
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	65
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	65
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	65
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	2	3	4	1	1	65
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	65
3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	66
3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	66
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	66
3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	67
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	67
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	67
3	3	3	3	4	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	68
3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	68
3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	68
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	69
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	69
4	4	3	4	3	2	2	2	1	2	3	4	3	2	3	3	1	4	3	4	2	2	3	3	2	2	71
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	71
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	71
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	71
3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	72

3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
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	79
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	79
2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	79
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	79
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	1	2	3	3	3	4	2	4	3	4	79
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	81
3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	83
3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	83
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	4	84
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	84
4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	85
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	85
4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	86
4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	86
3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	86
4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	86
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	87
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	88
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	88

Tabulasi Skala Kepuasan Kerja

KK1 (F)	KK2 (F)	KK3 (F)	KK4 (F)	KK5 (F)	KK6 (F)	KK7 (UF)	KK8 (UF)	KK9 (UF)	KK10 (UF)	KK11 (UF)	KK12 (UF)	KK13 (F)	KK14 (F)	KK15 (F)	KK16 (F)	KK17 (F)	KK18 (F)	KK20 (UF)	KK21 (UF)	KK22 (UF)	KK23 (UF)	KK24 (UF)	KK25 (F)	KK26 (F)	KK27 (F)	KK28 (F)	KK29 (UF)	KK31 (UF)	KK32 (UF)
1	1	1	3	4	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
1	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	2	3	2	1	
1	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	2	3	2	1	
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	
2	3	3	4	2	3	2	3	1	4	1	2	1	4	2	4	3	2	3	2	4	1	1	1	4	2	3	1	2	
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
1	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	1	2	4	3	2	2	2	1	3	2	1	1	4	4	3	4	3	2	
2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	4	4	3	1	1	2	1	3	3	3	3	1	1	

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Karakteristik Pekerjaan Tahap 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KP01	3.41	.560	115
KP02	3.35	.636	115
KP03	3.43	.578	115
KP04	3.30	.675	115
KP05	3.37	.612	115
KP06	2.41	.917	115
KP07	2.76	.894	115
KP08	2.90	.949	115
KP09	2.92	.880	115
KP10	2.91	.884	115
KP11	3.34	.560	115
KP12	3.23	.762	115
KP13	3.30	.665	115
KP14	3.10	.777	115
KP15	3.43	.609	115
KP16	2.93	.915	115
KP17	3.10	.810	115
KP18	3.13	.853	115
KP19	2.27	.911	115
KP20	2.97	.826	115
KP21	3.22	.711	115
KP22	3.32	.600	115

KP23	3.31	.598	115
KP24	2.49	.949	115
KP25	3.04	.852	115
KP26	2.83	.881	115
KP27	3.30	.701	115
KP28	3.17	.760	115
KP29	2.85	.910	115
KP30	2.88	.829	115

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP01	88.54	140.461	.430	.904
KP02	88.60	139.488	.439	.903
KP03	88.52	140.497	.413	.904
KP04	88.65	139.281	.424	.904
KP05	88.58	141.263	.334	.905
KP06	89.54	137.724	.368	.905
KP07	89.19	132.226	.655	.899
KP08	89.05	132.173	.615	.900
KP09	89.03	132.412	.657	.899
KP10	89.03	135.279	.507	.902
KP11	88.61	140.889	.397	.904
KP12	88.72	139.589	.351	.905
KP13	88.64	142.284	.237	.906
KP14	88.84	141.045	.262	.906
KP15	88.51	138.585	.525	.902
KP16	89.02	133.105	.594	.900
KP17	88.84	133.484	.660	.899
KP18	88.82	132.010	.701	.898
KP19	89.68	142.343	.152	.909
KP20	88.98	134.123	.610	.900
KP21	88.73	140.479	.327	.905
KP22	88.63	138.710	.525	.902
KP23	88.63	140.883	.370	.904
KP24	89.46	141.426	.184	.909
KP25	88.90	132.964	.651	.899

KP26	89.12	132.985	.626	.900
KP27	88.65	136.615	.573	.901
KP28	88.78	137.312	.483	.903
KP29	89.10	137.824	.367	.905
KP30	89.07	132.451	.700	.898

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91.95	146.488	12.103	30

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Karakteristik Pekerjaan Tahap 2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	26

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KP01	3.41	.560	115
KP02	3.35	.636	115
KP03	3.43	.578	115
KP04	3.30	.675	115
KP05	3.37	.612	115
KP06	2.41	.917	115
KP07	2.76	.894	115
KP08	2.90	.949	115
KP09	2.92	.880	115
KP10	2.91	.884	115
KP11	3.34	.560	115

KP12	3.23	.762	115
KP13	3.43	.609	115
KP14	2.93	.915	115
KP15	3.10	.810	115
KP16	3.13	.853	115
KP17	2.97	.826	115
KP18	3.22	.711	115
KP19	3.32	.600	115
KP20	3.31	.598	115
KP21	3.04	.852	115
KP22	2.83	.881	115
KP23	3.30	.701	115
KP24	3.17	.760	115
KP25	2.85	.910	115
KP26	2.88	.829	115

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP01	77.37	122.324	.432	.913
KP02	77.43	121.722	.418	.913
KP03	77.36	122.442	.408	.913
KP04	77.49	121.498	.406	.913
KP05	77.42	123.017	.339	.914
KP06	78.37	120.043	.354	.915
KP07	78.03	114.377	.670	.908
KP08	77.89	114.627	.613	.909
KP09	77.86	114.717	.663	.908
KP10	77.87	116.974	.535	.911
KP11	77.44	122.652	.405	.913
KP12	77.56	121.003	.383	.914
KP13	77.35	120.492	.534	.911
KP14	77.85	115.443	.596	.910
KP15	77.68	115.817	.661	.909
KP16	77.65	114.246	.714	.907
KP17	77.82	116.607	.600	.910
KP18	77.57	121.757	.366	.914
KP19	77.46	120.602	.533	.911

KP20	77.47	122.690	.374	.913
KP21	77.74	115.545	.640	.909
KP22	77.96	115.568	.615	.909
KP23	77.49	118.743	.574	.910
KP24	77.62	119.379	.484	.912
KP25	77.93	120.083	.355	.915
KP26	77.90	115.000	.693	.908

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.78	127.996	11.314	26

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja Tahap 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	36

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KK01	3.02	.805	115
KK02	3.20	.665	115
KK03	3.11	.685	115
KK04	3.35	.593	115
KK05	3.27	.612	115
KK06	3.34	.560	115
KK07	2.77	.852	115
KK08	2.91	.833	115
KK09	2.77	.859	115
KK10	3.15	.764	115

KK11	3.01	.755	115
KK12	3.03	.811	115
KK13	2.98	.795	115
KK14	3.25	.686	115
KK15	3.19	.748	115
KK16	3.30	.621	115
KK17	3.07	.697	115
KK18	3.22	.604	115
KK19	1.97	.719	115
KK20	2.90	.799	115
KK21	2.71	.866	115
KK22	3.00	.784	115
KK23	2.89	.825	115
KK24	2.98	.783	115
KK25	3.03	.760	115
KK26	3.25	.647	115
KK27	3.09	.656	115
KK28	3.27	.551	115
KK29	2.80	.881	115
KK30	2.02	.795	115
KK31	2.75	.897	115
KK32	2.92	.774	115
KK33	1.91	.708	115
KK34	2.75	.867	115
KK35	2.94	.820	115
KK36	2.33	.886	115

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	102.43	172.598	.560	.911
KK02	102.24	176.519	.461	.912
KK03	102.33	176.346	.456	.912
KK04	102.10	177.280	.473	.912
KK05	102.17	178.513	.381	.913
KK06	102.10	176.989	.524	.912
KK07	102.68	172.080	.551	.911
KK08	102.53	171.392	.597	.910

KK09	102.67	172.118	.544	.911
KK10	102.30	171.561	.648	.910
KK11	102.43	171.037	.684	.909
KK12	102.42	170.193	.674	.909
KK13	102.46	171.777	.610	.910
KK14	102.19	173.753	.602	.911
KK15	102.25	173.348	.569	.911
KK16	102.15	174.706	.610	.911
KK17	102.37	174.815	.532	.911
KK18	102.23	175.124	.602	.911
KK19	103.47	195.164	-.526	.924
KK20	102.55	171.443	.623	.910
KK21	102.73	175.444	.388	.913
KK22	102.44	171.267	.645	.910
KK23	102.56	171.424	.602	.910
KK24	102.46	170.952	.661	.909
KK25	102.41	173.086	.572	.911
KK26	102.19	174.682	.585	.911
KK27	102.36	176.968	.441	.913
KK28	102.17	176.075	.597	.911
KK29	102.64	171.512	.556	.911
KK30	103.43	188.159	-.169	.921
KK31	102.70	168.231	.691	.909
KK32	102.52	171.708	.631	.910
KK33	103.53	193.444	-.449	.923
KK34	102.70	171.617	.561	.911
KK35	102.50	181.726	.123	.917
KK36	103.11	181.171	.132	.917

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.44	185.109	13.605	36

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja Tahap 2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	32

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KK01	3.02	.805	115
KK02	3.20	.665	115
KK03	3.11	.685	115
KK04	3.35	.593	115
KK05	3.27	.612	115
KK06	3.34	.560	115
KK07	2.77	.852	115
KK08	2.91	.833	115
KK09	2.77	.859	115
KK10	3.15	.764	115
KK11	3.01	.755	115
KK12	3.03	.811	115
KK13	2.98	.795	115
KK14	3.25	.686	115
KK15	3.19	.748	115
KK16	3.30	.621	115
KK17	3.07	.697	115
KK18	3.22	.604	115
KK19	2.90	.799	115
KK20	2.71	.866	115
KK21	3.00	.784	115
KK22	2.89	.825	115

KK23	2.98	.783	115
KK24	3.03	.760	115
KK25	3.25	.647	115
KK26	3.09	.656	115
KK27	3.27	.551	115
KK28	2.80	.881	115
KK29	2.75	.897	115
KK30	2.92	.774	115
KK31	2.75	.867	115
KK32	2.92	.774	115

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	94.17	200.584	.598	.944
KK02	93.99	204.921	.500	.945
KK03	94.08	204.932	.483	.945
KK04	93.84	205.940	.504	.945
KK05	93.92	207.003	.426	.945
KK06	93.85	205.759	.548	.944
KK07	94.43	201.159	.538	.944
KK08	94.28	200.168	.594	.944
KK09	94.42	201.333	.525	.945
KK10	94.04	200.463	.639	.943
KK11	94.18	199.800	.680	.943
KK12	94.17	199.192	.657	.943
KK13	94.21	200.167	.626	.944
KK14	93.94	202.163	.627	.944
KK15	94.00	201.860	.586	.944
KK16	93.90	203.112	.643	.944
KK17	94.12	203.266	.559	.944
KK18	93.97	203.710	.627	.944
KK19	94.30	200.438	.610	.944
KK20	94.48	205.427	.350	.946
KK21	94.19	199.893	.648	.943
KK22	94.30	200.512	.586	.944
KK23	94.21	199.658	.660	.943
KK24	94.16	201.274	.604	.944

KK25	93.94	202.830	.631	.944
KK26	94.10	206.007	.448	.945
KK27	93.92	204.617	.631	.944
KK28	94.39	200.468	.547	.944
KK29	94.44	197.512	.657	.943
KK30	94.27	199.742	.664	.943
KK31	94.44	200.635	.549	.944
KK32	94.27	199.742	.664	.943

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.19	214.875	14.659	32

Frequencies Karakteristik Pekerjaan

Statistics			
		KATEGORISASI KP	KATEGORISASI KK
N	Valid	115	115
	Missing	0	0

KATEGORISASIKARAKTERISTIK PEKERJAAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	21	18.3	18.3	18.3
	SEDANG	61	53.0	53.0	71.3
	TINGGI	33	28.7	28.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Frequencies Kepuasan Kerja

Statistics			
		KATEGORISASI KP	KATEGORISASI KK
N	Valid	115	115
	Missing	0	0

KATEGORISASI KEPUASAN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	27	23.5	23.5	23.5
	SEDANG	60	52.2	52.2	75.7
	TINGGI	28	24.3	24.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Data Empirik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP	115	53	104	80.78	11.314
KK	115	61	124	94.27	14.133
Valid N (listwise)	115				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			115
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.18541471
Most Extreme Differences	Absolute		.095
	Positive		.064
	Negative		-.095
Kolmogorov-Smirnov Z			1.018
Asymp. Sig. (2-tailed)			.251

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK * KP	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%

Report			
KK			
KP	Mean	N	Std. Deviation
53	64.00	1	.
54	61.00	1	.
62	79.00	1	.
65	78.86	7	1.069
66	80.33	3	8.021
67	81.00	3	2.000
68	86.33	3	11.015
69	82.00	2	8.485
71	91.50	4	16.921
72	82.00	2	2.828
73	86.00	3	5.292
74	86.50	2	10.607
75	93.00	2	.000
76	86.71	7	8.036
77	90.40	5	2.510
78	90.44	9	4.475
79	93.00	9	8.337
80	92.00	1	.
81	93.00	1	.
82	95.50	2	3.536
83	101.33	3	20.551
84	99.67	3	8.622
85	89.00	2	18.385
86	104.25	4	8.921
87	93.50	2	.707
88	102.00	4	15.122
89	104.67	3	11.547
90	91.25	4	3.948
91	105.00	1	.
94	99.50	2	9.192
95	108.00	2	1.414
96	122.00	2	.000
97	90.00	1	.
98	113.80	5	10.109
99	111.25	4	8.057

101	119.50	2	2.121
103	124.00	1	.
104	121.00	2	4.243
Total	94.27	115	14.133

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * KP	.792	.628	.860	.740

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * KP	Between Groups	(Combined)	16853.052	37	455.488	5.927	.000
		Linearity	14291.472	1	14291.472	185.961	.000
		Deviation from Linearity	2561.580	36	71.155	.926	.592
	Within Groups	5917.591	77	76.852			
	Total		22770.643	114			

Uji Korelasi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KP	80.78	11.314	115
KK	94.27	14.133	115

Correlations			
		KP	KK
KP	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	115	115
KK	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	115	115

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-09/Un.08/FPsi/Kp.00.4/1/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

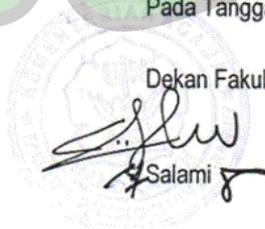
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 4 Januari 2021.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Harri Santoso, S.Psi., M.Ed. Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Fairud Lana
NIM/Prodi : 170901050 / Psikologi
Judul : Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai BPSDM Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 4 Januari 2021 M
20 Jumadil Awal 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,



Salami

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.