

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
MAHASISWA PEKERJA PARUH WAKTU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) dalam  
Ilmu Psikologi



Oleh:

Miftakhus Surur

NIM : 1607016030

**PRODI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

**SEMARANG**

**2022**

## PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut,

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Penulis : Miftakhus Surur

NIM : 1607016030

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 09 Juni 2022

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang



Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197711022006042004

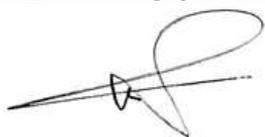
Sekretaris



Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si.  
NIP. 196008071986122001



Penguji I



Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.  
NIP. 197304271996031001

Penguji II



Nadya Ariyani Hasanah. N., M.Psi.  
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I



Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si.  
NIP. 196008071986122001

Pembimbing II



Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftakhus Surur

NIM : 1607016030

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 09 Juni 2022

Pembuat Pernyataan,



**Miftakhus Surur**

NIM. 1607016030

## NOTA PEMBIMBING 1

Semarang, 20 Mei 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

UIN Walisongo

Semarang

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Nama : Miftakhus Surur

NIM : 1607016030

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Pembimbing I,



**Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si**

NIP: 19600807 198612 2001

## NOTA PEMBIMBING 2

Semarang, 20 Mei 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

UIN Walisongo

Semarang

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Nama : Miftakhus Surur

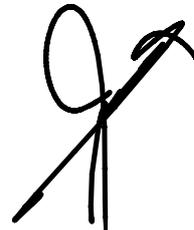
NIM : 1607016030

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Pembimbing II,



**Lainatul Mudzkiyyah, M. Si.,  
Psikolog.**

## MOTTO

“خير الناس انفعهم للناس”

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin.

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam, atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu”. Adapun skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar strata 1 (S-1) ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dapat peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dari berbagai pihak.

Pada penelitian ini, peneliti menyadari masih kurang dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 20 Mei 2022

Penulis,



**Miftakhur Surur**

NIM:1607016030

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
4. Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I dan Lainatul Mudzkiyyah, M. Si., Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
6. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
7. Orang tua tercinta, Bapak Samhadi (Alm.) dan Ibu Patirah yang selalu mendoakan serta menjadi *support system* sebagai penyemangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini,
8. Untuk saudara/kakak tercinta yang selalu memberikan dukungan dorongan serta bantuan dalam bentuk apapun untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini,
9. Kepada saudara Al-Mais yang telah meminjamkan laptopnya pada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini,
10. Kepada Rizka Silvi Indriyani S.Gz beserta keluarga yang selalu memberikan semangat, dukungan serta mendoakan yang terbaik untuk penulis,
11. Kepada Mas Farid Hidayat selaku owner Kedai Ongklok Sekuter dan Roti Bakar Sekuter 21 yang telah menerima penulis sebagai karyawan sehingga membuat penulis dapat membiayai kuliah penulis sendiri, serta para karyawan lain yang selalu menemani dan mendukung,
12. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Psikologi dan Kesehatan terutama teman-teman seperjuangan di kelas Psikologi '16A yang selalu menyalurkan semangat dan dukungannya untuk segera menyelesaikan skripsi,
13. Semua pihak yang membantu penulis dalam proses pembuatan dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis ingin menyampaikan permintaan maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan pembuatan skripsi ini, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun penulis secara pribadi

Semarang, 20 Mei 2022  
Penulis,



**Miftakhur Surur**  
NIM:1607016030

## DAFTAR ISI

PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING 1 .....	iv
NOTA PEMBIMBING 2 .....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
E. Penelitian terdahulu.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kepuasan Kerja .....	7
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	7
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	8
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
4. Kepuasan Kerja Menurut Islam.....	10
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	13
3. Faktor yang Mempegaruhi Motivasi Kerja .....	16
4. Motivasi Menurut Islam .....	18
C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
D. Kerangka Berpikir.....	21
<b>BAB II METODOLOGI PENELITIAN</b>	

A. Jenis Pendekatan Penelitian .....	22
B. Variabel penelitian dan Definisi Operasional .....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	23
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	26
G. Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	32
B. Hasil Uji Asumsi .....	35
C. Hasil Uji Hipotesis .....	37
D. Pembahasan.....	37
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	40
B. Saran.....	40
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Kategori Jawaban Dan Skor Skala Likert	24
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja	25
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja	25
Tabel 3.4	Hasil Analisis Aitem Skala Kepuasan Kerja	27
Tabel 3.5	<i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	27
Tabel 3.6	Hasil Analisis Aitem Skala Motivasi Kerja	28
Tabel 3.7	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	29
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	30
Tabel 4.1	Sampel Berdasarkan Fakultas	32
Tabel 4.2	Jenis Pekerjaan Paruh Waktu Subjek	33
Tabel 4.3	Deskripsi Data Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	33
Tabel 4.4	Kategori Skor Variabel Motivasi Kerja	33
Tabel 4.5	Distribusi Skor Pada Variabel Motivasi Kerja	34
Tabel 4.6	Kategori Skor Variabel Kepuasan Kerja	34
Tabel 4.7	Distribusi Skor Pada Variabel Kepuasan Kerja	35
Tabel 4.8	Uji Normalitas	35
Tabel 4.9	Uji Linieritas	36
Tabel 4.10	Uji Hipotesis	37

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1	Kerangka Berpikir	21
Gambar 2	Uji Heteroskedastisitas	36

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Nota persetujuan judul	46
Lampiran 2	Skala motivasi kerja <i>try out</i>	47
Lampiran 3	Skala kepuasan kerja <i>try out</i>	49
Lampiran 4	Hasil spss uji validitas dan reliabilitas skala motivasi kerja	52
Lampiran 5	Hasil spss uji validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja	54
Lampiran 6	Skala penelitian setelah <i>try out</i>	56
Lampiran 7	Uji asumsi klasik	60
Lampiran 8	Hasil uji hipotesis	63
Lampiran 9	Data penelitian	64
Lampiran 10	Data riwayat hidup	66

## ABSTRACT

*This study aims to empirically examine the effect of work motivation on job satisfaction in part-time students. The researcher proposes a hypothesis that there is an effect of work motivation on job satisfaction in part-time working students. This study uses quantitative methods, the population in this study are students of UIN Walisongo who work part time, and sampling using the Lemeshow formula, obtained 100 students who work part time. The measuring instrument in this study uses two scales, namely the work motivation scale and the job satisfaction scale, with data analysis methods using descriptive tests, assumption tests and hypothesis testing using simple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on job satisfaction of part-time students with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keyword : work motivation, job satisfaction, part-time students.*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu. Peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa UIN Walisongo yang bekerja paruh waktu, dan pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow maka diperoleh 100 mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Alat ukur pada penelitian menggunakan dua skala yaitu skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja, dengan metode analisis data menggunakan uji deskriptif, uji asumsi serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu.

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Mahasiswa sebagai salah satu elemen penting dalam dunia pendidikan mempunyai kewajiban atau tugas utama untuk belajar dan menuntut ilmu untuk mengembangkan potensi diri. Namun, dewasa ini sudah menjadi hal yang lumrah dan biasa ketika mahasiswa memilih bekerja paruh waktu. Karena seiring berjalannya waktu kebutuhan mahasiswa juga semakin bertambah. Van Der Meer dan Wielers menyebutkan banyak mahasiswa yang lebih memilih kerja dengan sistem kerja dalam jangka pendek “*short-term contract*” atau kerja paruh waktu “*part-time job*” (Mardelina & Muhson, 2017:202). Hal ini menjadi pilihan bagi mahasiswa karena kerja paruh waktu memiliki jam kerja yang relatif sebentar, supaya mahasiswa dapat menyesuaikan antara belajar dan bekerja.

Terdapat satu faktor penting bagi seorang pekerja yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan, yaitu kepuasan kerja. Wijono (2010:140) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah satu faktor penting dalam pekerjaan, kepuasan mempunyai pengaruh yang besar baik untuk individu itu sendiri maupun pada organisasi tempatnya bekerja. Ma’arif (2020:19) menyebutkan kepuasan kerja bermakna sebagai suatu keadaan atau perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi karyawan. Kumorojati dan Endratno (2014:59) menyebutkan individu akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, ketika hasil kerja yang maksimal diperoleh maka akan menimbulkan rasa kepuasan yang diharapkan. Jadi, kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai respons individu terhadap hasil kerjanya, berupa perasaan yang menyenangkan dan puas ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Locke (1976, dalam Wijono, 2010:120) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai emosi positif dan menyenangkan dari individu. Locke menganggap bahwa perasaan yang berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan cenderung mengarah pada penaksiran karyawan berdasarkan pengalaman kerja pada masa lalu dan masa sekarang. Locke (1976) menambahkan bahwasanya terdapat tiga aspek penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai “*values*”, kepentingan “*importance*” dan persepsi “*perception*”.

Kepuasan atau perasaan senang yang timbul setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut sangatlah penting bagi pekerja, begitu pula bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Sebagai upaya untuk mencapai kepuasan kerja ini mahasiswa akan bekerja secara maksimal. Hal ini senada dengan pendapat Howell dan Dipboye (1986, dalam Munandar, 2012:350) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja dinilai sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak

sukanya individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dipandang sangat penting dalam pekerjaan karena ketika tidak tercapainya kepuasan kerja atau terjadi ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan permasalahan bagi individu maupun organisasi tempatnya bekerja. Seperti pendapat Wijono (2010:140) yang menyebutkan ketika ketidakpuasan kerja terjadi pada individu akan menyebabkan berbagai masalah untuk diri individu maupun organisasi tempat ia bekerja, yang kemudian menyebabkan menurunnya motivasi kerja, prestasi kerja, tidak produktifnya pekerja, serta bisa menyebabkan stres kerja pada pekerja.

Melani dan Suhaji (2012:6) menyebutkan sampai taraf tertentu upah atau gaji menjadi faktor utama yang menimbulkan kepuasan kerja, dimana uang menjadi kebutuhan vital untuk memenuhi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar dari manusia. Untuk memenuhi kebutuhan dasar inilah yang kebanyakan menjadi dorongan atau motivasi dari mahasiswa memutuskan untuk bekerja paruh waktu. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sering di kaitkan dengan pemenuhan kebutuhan, seperti gaji atau upah yang sering disebut sebagai faktor yang banyak menyebabkan ketidakpuasan namun jarang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Hal ini juga berlaku pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan lain pada hirarki kebutuhan Maslow yang ada.

Bukhori, dkk. (2019:68) menyebutkan bahwa motivasi dapat menentukan keberhasilan individu dalam mencapai tujuan, individu dengan motivasi yang tinggi cenderung mempunyai sifat pekerja keras, gigih dan pantang menyerah. Hal ini menunjukkan adanya peran penting dari motivasi kerja dalam pencapaian kepuasan kerja. Dewasa ini, mahasiswa yang bekerja paruh waktu mempunyai motivasi yang beragam yang paling mendasar adalah alasan finansial, kemudian ada alasan relasi dan juga aktualisasi diri.

Sebagai upaya menggali tentang kepuasan kerja pada mahasiswa peneliti telah melakukan wawancara dengan mahasiswa yang bekerja paruh waktu sebagai penjaga outlet PKL, berikut pernyataan dari mahasiswa tersebut:

*“... tujuan saya memilih kuliah sambil bekerja karena ingin mandiri mas, tidak terlalu menyusahkan orang tua juga kan. Terus kenapa lebih memilih bekerja sebagai penjaga outlet gini karena lebih berpengaruh pada pengalaman sosial saya. Saya merasa puas ketika memperoleh ilmu baru mas, dari siapapun itu. Karena saya pengen juga meningkatkan kualitas komunikasi saya dengan orang lain, bagaimana komunikasi yang baik dan tidak menyinggung orang lain juga. Sebenarnya lebih untuk sosial saya mas, soalnya sebelumnya waktu masih sekolah dulu saya itu orangnya bisa dibilang anti sosial yang nggak banyak ngobrol dengan teman-teman. Jadi, di perkuliahan ini saya mencoba untuk memperbaikinya.”* (wawancara dengan AF mahasiswa jurusan PMI/FDK pada tanggal 7 Juli 2021).

Peneliti juga melakukan wawancara dengan mahasiswa lain, berikut pernyataannya:

*“... ini jujur ya, karena sedari awal aku kerja ini ya untuk mengisi waktu luang dari pada nggak ada kesibukan dan diam di kos tidak jelas kan, hitung-hitung meringankan beban orang tua juga, walaupun uang dari orang tua masih bisa buat mencukupi kebutuhan sehari-hari sih tapi kan tetap bosan di*

*kos. Jadi kalo ditanya soal kepuasan kerja ya, aku pengennya bisa merasakan susahny dalam mencari uang sendiri dan setelah itu bisa membeli sesuatu, kadang ada yang karena pengin aja terus beli atau untuk kebutuhan. Terus uang dari orang tua bisa di tabung beberapa.”* (wawancara dengan AAA mahasiswa jurusan Muamalah/FSH pada tanggal 13 Juli 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, pada saudara AF memiliki motivasi untuk lebih mandiri dan meringankan beban orang tua, dengan kepuasan yang mengarah pada aktualisasi diri. Untuk saudara AAA motivasinya dalam bekerja hanya untuk mengisi waktu luang dan kepuasannya hanya pada upah yang diperolehnya. Dari hasil uraian tersebut menjelaskan bahwasanya kepuasan setiap mahasiswa berbeda tergantung pada tujuan dan kebutuhan dari mahasiswa. Selain itu, ada pula mahasiswa yang merasa bosan dan tidak puas dalam bekerja seperti yang dialami oleh saudara SA mahasiswa Psikologi/FPK, ia mengatakan bosan dengan pekerjaan yang terlalu monoton dan hanya begitu-begitu saja, ditambah dengan bos yang selalu telat untuk membantu membuka dan menutup outlet. Ini membuat saudara SA tidak nyaman dan lebih memilih keluar dari pekerjaannya.

Faktor kepuasan kerja sendiri tergantung pada individu dan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada saudara AF dan AAA lebih berorientasi pada tujuan pribadi sedangkan pada saudara SA berorientasi pada pekerjaan dan atasannya. Apa yang dialami saudara SA, kepuasan kerja seperti tidak mendapat perhatian khusus dari atasannya dan membuatnya ingin keluar dari pekerjaan. Namun, terdapat mahasiswa yang terlalu fokus pada satu tujuan atau kebutuhan tertentu seperti upah atau gaji, dan tidak berusaha mengkomparasikan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi atau tempat kerjanya, ditambah dengan kualitas kerjanya yang rendah. Mahasiswa seperti ini kemudian dikategorikan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, ketika mahasiswa dengan motivasi kerja yang rendah cenderung tidak memiliki tujuan yang ingin dicapai dan menunjukkan tidak adanya kepuasan kerja yang diperoleh.

Selain wawancara tersebut peneliti juga melakukan survei kepada 22 mahasiswa yang bekerja paruh waktu dengan berbagai jenis pekerjaan paruh waktu yang dikerjakan seperti menjaga outlet PKL, menjadi pelayan di warung makan, barista atau bahkan freelancer seperti bagian administrasi *online shop* atau ojek *online*. Berikut hasil dari survei tersebut: terdapat 16 mahasiswa yang menyebutkan kecewa dengan hasil kerja yang dicapainya, karena kurang maksimalnya mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti tidak fokus dengan pekerjaannya, kurang teliti serta manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih buruk. Namun, mayoritas mahasiswa dari hasil survei tersebut tidak mempermasalahkan tentang gaji yang diperoleh dan cenderung menyukurinya. Hanya terdapat 10 mahasiswa yang merasa kurang puas dengan upah yang diperolehnya.

Pada hasil survei tersebut juga menyebutkan terdapat 16 mahasiswa pekerja paruh waktu merasa tidak nyaman dengan situasi dan lingkungan

kerjanya, yang disebabkan oleh rekan kerja dan atasan yang kurang *supportif*. Kemudian, terdapat 15 mahasiswa merasa bosan dengan pekerjaannya namun terdapat 12 mahasiswa yang ingin keluar dari pekerjaannya ketika bosan dengan pekerjaannya, dan alasan ingin keluar dari pekerjaannya tersebut bermacam-macam seperti kurangnya upah yang diperoleh, lingkungan kerja yang tidak *supportif*. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa tidak diperolehnya kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu ditempat kerjanya.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja, di mana tinggi rendahnya motivasi kerja individu berpengaruh pada kepuasan kerja individu. Motivasi yang menjadi penentu arah tujuan yang hendak di capai individu berdasarkan nilai-nilai, kebutuhan yang dimiliki individu, dan ketika tercapainya tujuan atau kebutuhan tersebut akan menimbulkan perasaan senang atau puas bagi individu. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Porter-Lawler (1968, dalam Munandar, 2012:354) dalam penelitiannya, melihat adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Di mana motivasi, kemampuan dan persepsi peran menghasilkan unjuk-kerja dan memperoleh imbalan. Imbalan (*reward*) yang dinilai apakah adil, hasilnya menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas kepuasan kerja berperan penting dalam proses bekerja dan seharusnya mendapat perhatian khusus, baik dari pelaku usaha yang menggunakan tenaga kerja mahasiswa maupun dari mahasiswa yang bekerja itu sendiri dengan motivasi kerjanya masing-masing. Oleh karena itu, peneliti berusaha menggali lebih dalam dan membuktikan secara empiris dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas peneliti mengajukan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mahasiswa bekerja paruh waktu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini guna menguji secara empiris tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat yang bisa diperoleh, diantaranya yaitu:

### **a. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambahkan dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan baru tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehingga dapat diterapkan dalam lingkup organisasi, sosial dan pendidikan.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan pembelajaran dalam meningkatkan kepuasan kerja individu.
- 2) Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan keilmuan yang positif dan peningkatan kompetensi mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Untuk menghindari terjadinya pengulangan hasil penelitian yang membahas permasalahan yang sama dari seseorang, baik itu berupa sebuah skripsi atau berupa dalam bentuk karya ilmiah yang lainnya, maka dalam pembahasan ini penulis akan menjelaskan beberapa penelitian yang membahas tentang hubungan antara permasalahan yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yaitu penelitian dari:

Pertama, penelitian dari Putri dan Wibawa (2016) dengan Judul *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak.

Kedua, penelitian dari Subyantoro (2012) dengan judul *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa setiap variabel secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan meningkatnya motivasi kerja.

Ketiga, penelitian dari Saputra dan Mulia (2020) dengan judul *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. (2) Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. (3) Terdapat kontribusi positif antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam.

Keempat, penelitian dari Kumorojati dan Endratno (2014) yang berjudul *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan KUD di Kabupaten Banyumas)*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Karena hanya karakteristik pekerjaan yang mempunyai hasil yang baik ketika dimediasi oleh motivasi, sedangkan karakteristik individu dan budaya organisasi lebih baik langsung tanpa melalui mediasi.

Kelima, penelitian dari Suryani dan Komarudin (2014) dengan judul penelitian *Pengaruh Motivasi Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Darul Hikmah Pamulang Tangerang Selatan*. Hasil penelitian menyebutkan terdapat pengaruh yang sangat positif, signifikan dan kuat antara motivasi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerjaguru.

Keenam, penelitian dari Ramadania, dkk. (2018) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor X*. Dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari setiap variabel bebasnya terhadap kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan uji koefisien determinasinya sekitar 60,6% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut.

Ketujuh, penelitian dari Hakim dan Muhdi (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pematang dan dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori tinggi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan survei dan meninjau penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian yang hendak peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu. Persamaan yang nampak jelas yaitu pada variabel penelitian, yang kemudian nantinya menjadi sumber pustaka yang peneliti butuhkan dalam penulisan. Persamaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan studi pengaruh. Namun yang menjadi pembeda pada penelitian ini adalah subjek penelitian yang dipilih, yaitu mahasiswa UIN Walisongo yang bekerja paruh waktu. Berdasarkan survei yang peneliti lakukan, peneliti tidak menemukan sebuah penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu. Maka dari itu, peneliti merasa ini yang nantinya menjadi ciri khas penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kepuasan Kerja**

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

Banyak para ahli yang menjelaskan tentang pengertian kepuasan kerja dengan sudut pandang mereka masing-masing. Namun diantara pandangan tersebut tidak bertentangan satu sama lain, melainkan saling melengkapi. berikut pernyataan dari para ahli, Wijono (2010:119) yang mengatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan, yang timbul dari hasil persepsi individu setelah menyelesaikan tugas dan memenuhi kebutuhan dalam memperoleh nilai-nilai pekerjaan. Robbins dan Judge (2018:37) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Mathis dan Jackson (1999:89) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif terhadap pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dialami seseorang.

Howell dan Dipboye (1986, dalam Munandar, 2012:350) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja dinilai sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya individu terhadap pekerjaannya. Subyantoro (2009:13) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, ini menjelaskan bahwa konsep kepuasan kerja seperti ini memandang kepuasan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya.

Dewi (2012:28) menilai kepuasan kerja sebagai suatu keadaan yang bersifat subyektif yang menjadi hasil dari kesimpulan berdasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pekerja dengan pekerjaannya sebagai hal yang diterapkan dan diinginkan. Menurut Siagian (2012:127) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang positif seseorang terhadap kehidupan organisasionalnya. Simanjuntak dan Sagala (2020:223-224) memandang setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang mereka bawa ke dalam pekerjaan, oleh karena itu kepuasan kerja dianggap sebagai hal yang bersifat individual. Locke (1976, dalam Wijono, 2010:120) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai emosi positif dan menyenangkan dari individu. Locke menganggap bahwa perasaan yang berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan cenderung mengarah pada penaksiran karyawan berdasarkan pengalaman kerja pada masa lalu dan masa sekarang.

Kepuasan kerja merupakan suatu respons dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya, berupa perasaan positif atau menyenangkan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu dalam bekerja, namun ketika terjadi ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan permasalahan bagi individu maupun organisasi, seperti menurunnya motivasi

kerja, menurunnya kualitas kerja, menurunnya unjuk kerja dan dampak lainnya. Wijono (2010:140) menyebutkan ketika ketidakpuasan kerja terjadi pada individu akan menyebabkan berbagai masalah untuk diri individu maupun organisasi tempat ia bekerja, yang kemudian menyebabkan menurunnya motivasi kerja, prestasi kerja, tidak produktifnya pekerja, serta bisa menyebabkan stres kerja pada pekerja.

## 2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Locke (1976, dalam Wijono 2010:120-121) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan dari individu, yang berdasarkan pengalaman kerja baik pada masa sekarang atau masa lalu, kemudian menjadi tujuan untuk kedepannya. Locke juga menambahkan adanya aspek-aspek penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai, kepentingan dan persepsi.

- a. Kepuasan kerja sebagai suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Nilai-nilai disini dipandang dari segi “keinginan seseorang, baik yang disadari maupun tidak, sering berkaitan dengan apa yang ingin diperolehnya.” Nilai-nilai ini cenderung pada suatu kebutuhan, namun Locke membedakan antara kebutuhan dan nilai-nilai. Kebutuhan disini lebih pada kebutuhan pokok untuk tubuh manusia seperti makan, minum, dan sebagainya. Sedangkan nilai-nilai diisyaratkan pada kebutuhan yang ada dalam pikirannya, Locke sendiri menyebutkan kebutuhan yang dimaksudkan pada nilai-nilai ini fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan.
- b. Kedua ada kepuasan kerja berdasarkan pada kepentingan (*importance*). Tiap individu berbeda dalam nilai-nilai yang dipegangnya, tapi kepuasan kerja bergantung pada seberapa penting individu dalam menempatkan nilai-nilai tersebut. Perbedaan kepentingan ini yang secara langsung menentukan tingkat kepuasan kerja tiap individu.
- c. Ketiga dan yang terpenting dari definisi kepuasan kerja yaitu persepsi. Suatu kepuasan ada berdasarkan persepsi individu terhadap situasi kerja dan nilai-nilai yang di pegang oleh individu. Persepsi inilah yang nantinya akan menentukan apa dan bagaimana kepuasan kerja yang ingin dicapai.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:171) menyebutkan terdapat unsur yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)  
Pada unsur ini kepuasan ditentukan oleh tingkatan pada karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian)  
Pada unsur ini menyebutkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari *Met Expectations* atau pemenuhan harapan, yang mana ini mencerminkan

perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dengan apa yang sebenarnya diterima.

- c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)  
Pada model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting bagi individu.
- d. *Equity* (keadilan)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa keadilan yang diperoleh di tempat kerja.
- e. *Dispositional/Genetic Components* (komponen watak/genetik)  
Kepuasan sebagai fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menjelaskan bahwa perbedaan sifat individu menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan kerja.

Peneliti menilai komponen atau aspek kepuasan kerja menurut Locke lebih relevan dengan penelitian yang hendak peneliti lakukan. Setiap individu yang bekerja pastilah mempunyai nilai-nilai, kepentingan dan persepsi masing-masing yang menentukan tingkat kepuasannya. Persepsi sendiri sangat subjektif, tapi ini dirasa cukup mewakili banyak aspek yang berhubungan dengan suatu hal di dalam lingkup pekerjaan. Seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan dan lainnya.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi sesuatu yang kompleks dan bermakna luas dalam dunia kerja, dikarenakan sulitnya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seorang karyawan ditambah dengan berbedanya tingkat kepuasan dari satu karyawan dengan karyawan yang lain. Oleh karena itu ada beberapa ahli yang telah meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Mullin (1989:338) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Individual factors* (faktor pribadi) mencakup tentang kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. *Social factors* (faktor sosial) mencakup hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan berinteraksi dan organisasi informal.
- c. *Cultural factors* (faktor budaya) berfokus pada sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
- d. *Organizational factors* (faktor organisasi) mencangkum struktur formal, sifat dan ukuran, kebijakan personalia dan prosedur, sistem manajemen, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan.
- e. *Environmental factors* (faktor lingkungan) mencakup tentang sosial, ekonomi, teknik, dan pengaruh pemerintah.

Selanjutnya Munandar (2012:357) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan  
Setiap pekerjaan mempunyai tingkat kesulitan masing-masing dalam penyelesaiannya, untuk itu pekerja dituntut untuk mempunyai kecakapan yang tinggi.
- b. Gaji atau imbalan yang diperoleh  
Uang sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan sekunder para pekerja, dan dalam sosial sekarang uang dinilai sebagai simbol dari pencapaian.
- c. Penyeliaan  
Penyeliaan atau pengawasan disini lebih pada hubungan atasan dan bawahan.
- d. Rekan kerja  
Dalam organisasi suatu pekerjaan ada keterkaitannya dengan pekerjaan lain. Untuk itu dalam penyelesaiannya membutuhkan hubungan yang baik antara pekerja.
- e. Kondisi kerja  
Kondisi kerja disini lebih pada kondisi tempat atau ruang kerja yang mendukung pekerja untuk bisa dengan nyaman dalam bekerja.

Colquitt, LePine dan Wesson (2011, dalam Wibowo, 2017:132-134) menambahkan bahwa dalam proses pencapaian kepuasan kerja terdapat beberapa kategori, yaitu :

- a. *Pay Satisfaction* ; mencerminkan perasaan pekerja terhadap upah atau pendapatannya.
- b. *Promotion Satisfaction* ; mencerminkan perasaan pekerja terhadap kebijakan promosi dan pelaksanaannya.
- c. *Supervision Satisfaction* ; mencerminkan perasaan pekerja tentang atasannya
- d. *Coworker Satisfaction* ; mencerminkan perasaan pekerja tentang rekan kerjanya.
- e. *Satisfaction with the Work it Self* ; mencerminkan perasaan pekerja tentang pekerjaan yang lebih memanfaatkan keterampilannya.
- f. *Altruism* ; sifat suka membantu orang lain atau disini rekan kerjanya yang sedang menghadapi banyak tugas dan ini yang menjadi penyebab tumbuhnya nilai moral pekerja.
- g. *Status* ; status menyangkut prestise, kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas.
- h. *Environment* ; lingkungan kerja yang menimbulkan perasaan nyaman dan aman sehingga dapat menciptakan *quality of worklife*.

#### 4. Kepuasan Kerja Menurut Islam

Secara umum kepuasan kerja diartikan sebagai respons individu terhadap hasil kerja yang telah ia lakukan berupa perasaan menyenangkan atau puas

dengan apa yang telah dikerjakannya. Menurut Islam, bekerja adalah ibadah. Ketika individu bekerja maka ia juga menganggapnya sedang beribadah kepada Allah SWT dan semata-mata hanya untuk mendapat ridha-Nya. Hidayat (2008:11) menyebutkan ketika individu ber-*syi'ar* untuk mendapatkan ridha Allah SWT dalam proses menjalankan pekerjaannya. Maka Allah SWT akan memberikan ridha-Nya ketika hamba-Nya menjalankan pekerjaannya secara sempurna dan profesional. Kepuasan kerja berdasarkan ridha ini termuat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

*Artinya : Jikalau seandainya mereka puas dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: 'Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang hanya kepada Allah selalu berharap (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).*

Shihab (2002:628) menjelaskan pada ayat di atas menyebut dua pihak pemberi, Allah dan Rasul-Nya. Namun demikian ketika berbicara tentang harapan, yang disebut hanya satu, yaitu Allah swt., itu pun dengan menggunakan redaksi yang menunjukkan kekhususan kepada-Nya, yakni tidak selain-Nya – termasuk tidak kepada pihak kedua yang disebut oleh ayat ini. Pengkhususan itu dipahami dari didahulukannya kata *Allah* atas kata *raghibun* (selalu berharap). Demikian terlihat bahwa seorang mukmin dalam segala keinginan dan harapannya hanya mengandalkan Allah swt. semata-mata.

Shihab (2002:629) menambahkan Sayyid Quthub menilai ayat tersebut dianggap melukiskan adab jiwa, lidah dan iman. Adab jiwa dengan kepuasan hati menerima apa yang dianugerahkan Allah SWT, merupakan kepuasan yang lahir dari penyerahan diri kepada-Nya; adab lidah dengan ucapan *Cukuplah Allah bagi kami*; dan adab iman yang dicerminkan oleh harapan akan perolehan sebagian dari karunia-Nya.

Selain berusaha bekerja secara sempurna dan profesional untuk mendapatkan ridha-Nya, manusia diperintahkan untuk senantiasa bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat-Nya kepada hambanya, dan barang siapa yang bersyukur semua itu hanya untuk dirinya sendiri. Allah selalu menegaskan setiap amal perbuatan yang hambanya perbuat semuanya akan kembali pada diri mereka masing-masing. Ini sejalan dengan ayat lain yang juga membahas tentang balasan untuk orang yang bersyukur, dari surat Al-Qamar ayat 35 :

نِعْمَةٌ مِّنْ عِنْدِنَا كَذَلِكَ نَجْزِي مَنْ شَكَرَ ﴿٣٥﴾

*Artinya : Sebagai nikmat dari kami. Demikianlah kami memberi balasan kepada yang bersyukur.*

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah SWT akan selalu memberi balasan kepada hamba-Nya yang selalu bersyukur atas segala nikmat yang telah diterimanya. Dan sebenarnya apa yang dilakukan seorang hamba tersebut sebenarnya akan kembali pada dirinya sendiri. Untuk itu jikalau membahas tentang kepuasan kerja dalam pandangan Islam maka tak lepas dari sebuah kenikmatan yang telah Tuhan berikan kepada hambanya, maka dari itu, kita wajib untuk bersyukur kepada Allah SWT.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Streers dan Porter (1976:5) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti “menggerakkan”. Secara umum motivasi diartikan sebagai suatu dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lawler (1973, dalam Wijono, 2010: 20) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu perilaku yang dikendalikan oleh kendali pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan.

Wibowo (2017: 111) menegaskan motivasi adalah dorongan yang membuat individu untuk bertindak dalam proses mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Pada motivasi terdapat beberapa elemen dengan unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Hamzah (2019:8) mengatakan motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi faktor utama sebagai daya penggerak perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan, sehingga menjadikan kegiatan manusia lebih terarah dan lebih semangat dalam berbuat sesuatu.

Munandar (2012: 323) menjelaskan motivasi merupakan suatu dorongan dari kebutuhan individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, di mana ketika tujuan telah tercapai dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Fakhria dan Setiowati (2017:31) menyatakan bahwa usaha untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan dalam suatu kompetisi disebut sebagai motivasi, yang mana usaha tersebut akan memicu motivasi ketika seseorang berinteraksi dengan sosial dan lingkungannya.

Sulistiobudi dan Kadiyono (2017, dalam Heriyati, dkk. 2019:194) menyebutkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam pencapaian suatu tujuan, yang dikenal dengan *motivational climate* atau kondisi motivasional individu. Wijaya, dkk. (2021:2) menambahkan bahwasanya motivasi sangat penting bagi setiap individu di mana motivasi menjadi karakteristik penting perilaku individu, yang mempengaruhi individu dalam menghadapi tugas. Bukhori, dkk. (2019:68) menambahkan bahwa motivasi dapat menentukan keberhasilan individu dalam mencapai tujuan. Individu

dengan motivasi yang tinggi cenderung mempunyai sifat pekerja keras, gigih dan pantang menyerah.

Jadi, motivasi merupakan suatu proses atau dorongan yang menjadi alasan utama penggerak perilaku manusia menjadi lebih terarah dalam mencapai suatu tujuan. Dan motivasi kerja sendiri memiliki arti yang merujuk pada pengertian tentang motivasi itu sendiri, namun penerapannya pada aspek pekerjaan. Secara umum motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kesungguhan atau usaha seseorang dalam menjalankan pekerjaannya guna mencapai tujuan sendiri, namun diutamakan pada mencapai tujuan organisasi (Wijono, 2010:25). McShane dan Von Glinow (2010:34) menambahkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*) dan ketekunan (*persistence*) perilaku secara sukarela. Pekerja yang termotivasi akan meningkatkan usahanya (*intensity*) kemudian melibatkan ketekunan (*persistence*) dengan jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan atau arah (*direction*) tertentu. Namun, McShane dan Von Glinow juga menegaskan bahwa arah, intensitas dan ketekunan ini bersifat kognitif (pikiran) dan kondisi emosional yang membuat kita bergerak, jadi sewaktu-waktu juga dapat berubah.

## 2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

McShane dan Von Glinow (2010:134) menyebutkan motivasi individu dalam bekerja berdasarkan *Drives* (dorongan) dan *Needs* (kebutuhan). *Drives* sering disebut sebagai motif bawaan atau dorongan primer. *Drives* menjadi penggerak utama perilaku di mana bisa membangkitkan emosi pada individu, sehingga membuat individu bertindak. Sedangkan, *needs* sebagai proses pencapaian tujuan individu yang menjadi kekuatan motivasional emosi terhadap tujuan tertentu, dengan tujuan mengoreksi kekurangan atau ketidakseimbangan yang dihadapi individu. Meskipun setiap individu mempunyai dorongan yang sama tapi tidak akan mempunyai respons emosional atau kebutuhan yang sama dalam situasi yang sama. Hal tersebut terjadi karena norma sosial, konsep diri dan pengalaman masa lalu yang berbeda, yang menjadikan perbedaan penjelasan atau bahkan menahan dasar dorongan atau penggerak emosi. Sehingga menghasilkan kebutuhan yang berbeda, baik lebih kuat atau lebih lemah. Jadi setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda yang dipengaruhi dari norma sosial, konsep diri dan pengalaman masa lalu individu itu sendiri. Meskipun dalam upaya pemenuhan kebutuhan tersebut mendapatkan dorongan yang sama antara satu dengan yang lainnya.

McShane dan Von Glinow menambahkan bahwasanya *Drives and Needs* ini berlandaskan pada tiga teori motivasi yang populer, yaitu *Needs Hierarchy Maslow*, *Learned Needs Theory McClelland* dan *Four-Drives Theory*. Namun peneliti tidak menggunakan teori motivasi belajar dari McClelland karena ada aspek yang kurang relevan dalam penerapan motivasi kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

- a. Teori hierarki kebutuhan Maslow mungkin sudah dikenal luas dalam aspek penerapan teori motivasi kerja. Maslow mengatakan bahwa manusia merupakan hewan yang memiliki keinginan yang hanya memperoleh kepuasan hanya dalam waktu yang singkat. Ketika keinginan satu telah terpenuhi maka akan muncul keinginan yang lainnya. Menurut Maslow keinginan selalu menempatkan dirinya dalam semacam hierarki di mana keinginan baru tak akan muncul sebelum yang terdahulu terpenuhi. Keinginan ini yang kemudian disebut dengan dorongan atau kebutuhan.

Maslow (1993:43) dalam teori hierarki kebutuhannya kemudian membagi setiap kebutuhan tersebut ke dalam 5 (lima) aspek, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (Faali)  
Kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi, jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka individu akan berhenti eksistensinya. Kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan primer.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman atau Keselamatan  
Kebutuhan yang masih berhubungan erat dengan kebutuhan fisiologis, yang mencakup kebutuhan atas perlindungan dari marabahaya dan ancaman fisik.
- 3) Kebutuhan Sosial  
Kebutuhan untuk memperoleh atau menerima suatu ikatan sosial seperti persahabatan, cinta kasih, dan rasa memiliki (*belonging*). Hal ini membuat individu ingin menjadi bagian suatu kelompok sosial, mempunyai teman, memiliki kekasih, dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan Harga Diri (*esteem needs*)  
Kebutuhan ini mencakup dua faktor, faktor internal dan eksternal. Faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi. Faktor eksternal seperti kebutuhan yang menyangkut reputasi, kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status. Kebutuhan ini lebih pada keinginan untuk diakui dan dipuji yang menyangkut soal prestasi kerja individu tersebut.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri atau Perwujudan Diri  
Kebutuhan yang membuat individu menjadi kreatif dan merealisasikan potensi terbesar yang dimiliki individu.

Namun seiring berkembangnya ilmu Psikologi, banyak ilmuwan yang memunculkan teori-teori baru tentang motivasi atau membuat teori baru berdasarkan teori dari ilmuwan sebelumnya. Sehingga muncul lah teori ERG yang dicetuskan oleh Alderfer, yang mana teori ini merupakan ringkasan dari teori hierarki kebutuhan dari Maslow. ERG berasal dari singkatan *Existence, Relatedness* dan *Growth*. Alderfer (dalam Wijono, 2010 :38) menjelaskan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan keberadaan (*Existence*)

Kebutuhan ini mencakup berbagai macam dorongan yang berhubungan dengan kebutuhan materi dan fisik. Kebutuhan ini ringkasan dari kebutuhan fisiologis dan rasa aman dari teori hierarki Maslow. Kategori kebutuhan ini bertujuan untuk pemenuhan akan hal-hal yang bersifat materi seperti gaji, keuntungan dan keselamatan secara fisik.

2) Kebutuhan Relasi (*Relatedness*)

Kebutuhan ini membuat individu untuk menjalin hubungan dan sosialisasi dengan orang lain dan menjadikan individu mengharapkan dapat membangun hubungan yang baik dan mampu memperoleh pemahaman atau pengertian tentang orang disekitarnya.

3) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth*)

Kebutuhan ini bertolak pada kebutuhan yang mendorong individu untuk lebih kreatif dan produktif, serta berusaha menunjukkan yang terbaik untuk dirinya ataupun lingkungannya. Jika terpenuhinya kebutuhan ini, individu akan mencapai suatu kepuasan tersendiri dan proses pengembangan potensi diri dan pertumbuhan dapat dicapai secara optimal.

- b. *Four-Drive Theory* dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (2010:140) yang menyebutkan bahwa teori ini lebih didasarkan pada dorongan yang berasal dari pembawaan individu atau internal untuk memperoleh, mengikat, belajar dan mempertahankan sesuatu yang berkaitan dengan emosi maupun rasionalitas. Teori ini sesuai namanya fokus pada empat dorongan yaitu :

1) *Drive to Acquire* (dorongan untuk memperoleh)

Dorongan ini berbentuk sebuah dorongan untuk mencari, mengambil, mengawasi dan memelihara objek dan pengalaman personal. Dorongan ini menjadi dasar untuk berkompetisi dan dasar kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan.

2) *Drive to Bond* (dorongan untuk terikat)

*Drive to Bond* adalah dorongan untuk mengembangkan komitmen saling memperhatikan dengan orang lain atau dorongan untuk membentuk hubungan sosial. Ini yang membuat individu membentuk identitas sosial dan mencoba menyelaraskan konsep diri dengan berbagai kelompok sosial.

3) *Drive to Learn* (dorongan untuk belajar)

Dorongan untuk memuaskan rasa keingintahuan individu dalam memahami diri individu dan lingkungan sekitarnya. Ketika individu mengamati suatu hal yang tidak konsisten dengan atau diluar pengetahuannya, individu akan mengalami ketegangan yang membuat individu cenderung menutup kesenjangan informasi tersebut. Dorongan ini dikaitkan dengan kebutuhan tingkat tinggi dan aktualisasi diri.

4) *Drive to Defend* (dorongan untuk bertahan)

Dorongan untuk melindungi diri individu baik secara fisik dan sosial. Dorongan ini membuat individu menciptakan dan mengembangkan respons *fight* (melawan), atau respons *flight* (menghindar) ketika menghadapi bahaya pribadi. Termasuk dalam mempertahankan hubungan, akuisisi dan sistem keyakinan individu.

Secara garis besar teori-teori di atas menjelaskan bahwa dorongan motivasi tersebut berasal dari dalam diri individu. Yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana dorongan dan kebutuhan tersebut di implementasikan dalam perilaku dan usaha yang spesifik. Dimana *Four-Drive Theory* ini menegaskan bahwa timbulnya motivasi ini berdasarkan norma sosial, nilai-nilai personal dan pengalaman masa lalu.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara umum motivasi diketahui muncul karena adanya dorongan-dorongan yang membuat seseorang bersemangat untuk mencapai tujuan, dorongan ini juga disebut motif. Singkatnya menurut Martoyo (2007) menjelaskan motif adalah dorongan yang ada atau muncul dari dalam diri individu yang menjadikan individu tersebut untuk bertindak. Sedangkan motivasi dianggap sebagai suatu hal atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan (dalam Luthfi, 2016: 18-19). Dalam pengertian lain menyebutkan, motif sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang membuat individu bertindak atau berbuat. Dan motivasi diartikan sebagai sebuah tingkah laku individu, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga yang memicu munculnya suatu tingkah laku tertentu (Hamzah, 2019:3).

Seorang individu cenderung mengembangkan dorongan motivasionalnya yang mana adanya keinginan untuk mencapai sesuatu yang begitu kuat, di mana dorongan tersebut merupakan hasil dari interaksi lingkungan sosial budaya di mana individu berada. Dorongan ini yang kemudian mempengaruhi cara pandang individu terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2017: 112). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang begitu besar dalam pengembangan dorongan motivasional setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi di samping tujuan individu itu sendiri.

Pendorong motivasi sering dikaitkan dengan suatu kebutuhan individu. Banyak para ahli yang berpendapat tentang teori motivasi yang berkaitan erat dengan kebutuhan. Dalam motivasi kerja kebutuhan menjadi salah satu faktor pendorong yang muncul dari dalam diri individu atau faktor internal dalam proses pencapaian tujuan dan tujuan organisasi menjadi faktor pendorong eksternal yang memicu timbulnya dorongan pada individu.

#### a. Faktor Internal

Munandar (2012: 323) kebutuhan dimaksudkan sebagai suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik. Proses motivasi terjadi karena adanya sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan kemudian

terjadi ketegangan yang menimbulkan dorongan untuk menjalankan serangkaian kegiatan (perilaku mencari) untuk menemukan atau mencapai tujuan-tujuan tertentu yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tadi kemudian menjadikan berkurangnya ketegangan.

Dunnette dan Kirchner (1965, dalam Wijono, 2010: 24-25) menyebutkan terdapat empat bagian dalam motivasi, yaitu :

- 1) Kebutuhan atau harapan
- 2) Tingkah laku
- 3) Tujuan
- 4) Umpan balik

Kebutuhan dan harapan menjadi sebuah *activator* di mana kedua keadaan tersebut akan menimbulkan suatu keadaan ketidakseimbangan internal dalam diri individu. Hal ini yang menimbulkan tingkah laku atau usaha individu untuk mengurangi ketidakseimbangan untuk tercapainya kebutuhan dan harapan. Di mana tercapainya tujuan tersebut akan memberikan umpan balik atau informasi kepada individu. Kemudian membuat individu untuk menyesuaikan keadaan internal jika diperlukan.

Gustisyah (2009:26) menyebutkan terdapat beberapa faktor internal dari motivasi yaitu:

- 1) Kematangan Pribadi
- 2) Tingkat Pendidikan
- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kelelahan dan Kebosanan
- 6) Kepuasan Kerja

#### b. Faktor Eksternal

Selain faktor dari dalam (*intern*) yang bersifat psikologis, motivasi juga dapat dipengaruhi dari luar (*ekstern*). Motivasi ekstrinsik ini timbul karena pengaruh dari luar, baik berupa ajakan, suruhan atau perintah, bahkan bisa juga berupa paksaan sehingga membuat individu bertindak. Sarinadi (2014:2) menyebutkan faktor eksternal ini terdiri dari kompensasi yang memadai, kondisi kerja, dan penghargaan atas prestasi.

Gustisyah (2009:28) menyebutkan terdapat beberapa faktor eksternal dari motivasi yaitu:

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja  
Mencakup seluruh sarana dan prasarana yang mendukung kinerja individu.
- 2) Kompensasi yang Memadai  
Berupa gaji dan insentif yang diterima sesuai dengan hasil kerja individu.
- 3) Supervisi yang Baik  
Sikap yang baik dari supervisor atau atasan, baik dalam pengenalan dan pemahaman karakter atau sifat dari bawahannya.

## 4) Jaminan Karir

Setiap individu yang bekerja dengan giat, dapat dikaitkan dengan karir yang menjanjikan dari pekerjaan. Setiap individu yang menginginkan karir yang menjanjikan hanya untuk memenuhi kebutuhan secara mendalam.

## 5) Status dan Tanggung Jawab

Individu yang menempati suatu jabatan tertentu membuat dirinya merasa dapat dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya.

## 6) Peraturan yang Fleksibel

Suatu perusahaan atau organisasi dengan peraturan yang fleksibel dan tidak mengekang menjadikan individu lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

## 4. Motivasi Menurut Islam

Motivasi sering diartikan sebagai sebuah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan, di mana dorongan tersebut muncul karena suatu kebutuhan. Dalam memenuhi kebutuhan ini seseorang akan timbul suatu niat atau motif. Sari (2017:39) menyebutkan niat memiliki 2 makna yaitu niat sebagai suatu getaran batin dalam menentukan jenis perbuatan dan makna yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari suatu perbuatan (motif). Menurut Syara' niat diartikan sebagai sebuah dorongan untuk melakukan suatu perbuatan untuk mendapat ridho Allah SWT, mencari kehidupan dunia atau akhirat dan mencari suatu yang hilang (Syarif, 2020:39). Rasulullah SAW bersabda :

“إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَى.....”

“setiap amal perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) sesuai dengan niatnya.....” (HR Al-Bukhāri).

Hadis di atas menjelaskan tentang setiap amal perbuatan yang dikerjakan berdasarkan suatu niat tertentu. Ketika suatu pekerjaan didasarkan dengan niat yang baik maka akan menghasilkan *out-put* perilaku bekerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, ketika amal perbuatan didasarkan dengan niat yang buruk maka menghasilkan sesuatu yang buruk.

Menurut Pramandhika (2011) motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup bermewah-mewahan, mendapatkan kekayaan dengan segala cara ataupun untuk meningkatkan status sosial. Ali Hasan (2009) menambahkan faktor utama motivasi kerja dalam Islam adalah *fastabiqul Khoirot* atau berlomba-lomba dalam kebaikan untuk memenuhi kebutuhan manusia (dalam Diah 2017:39-40).

Oleh karena itu Allah SWT menegaskan pada manusia untuk berusaha untuk mengejar apa yang telah Allah karuniakan, dalam QS. Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : *Dan carilah —pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu - negeri akhirat, dan janganlah melupakan bagianmu dari dunia dan berbuat baiklah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah engkau berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai para pembuat kerusakan.*” (Shihab, Surat Al-Qashash 28:77)

Ayat di atas bertujuan untuk menjelaskan kepada umat manusia bahwasanya manusia tidak hanya diperbolehkan atau diperintahkan untuk beribadah, tapi Tuhanpun tidak melarang manusia untuk memperhatikan dunia. Bahkan Allah SWT memerintahkan umatnya untuk berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas yang dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan hiasan duniawi *dan carilah* secara bersungguh-sungguh *pada* yakni melalui *apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu* dari hasil usahamu itu kebahagiaan *negeri akhirat*, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai petunjuk Allah *dan* dalam saat yang sama *janganlah melupakan* yakni mengabaikan *bagianmu dari kenikmatan dunia dan berbuat baiklah* kepada semua pihak, *sebagaimana* atau disebabkan karena *Allah telah berbuat baik kepadamu* dengan aneka nikmat-Nya, *dan janganlah engkau berbuat kerusakan* dalam bentuk apapun *di* bagian manapun *di bumi* ini. *Sesungguhnya Allah tidak menyukai para pembuat kerusakan.* (Shihab, 2002:407)

Shihab (2002:408) menambahkan bahwa Thabathaba’i memahami penggalan ayat ini dalam arti: Jangan engkau mengabaikan apa yang dibagi dan dianugerahkan Allah kepadamu dari kenikmatan duniawi – mengabaikannya bagaikan orang yang melupakan sesuatu – dan gunakanlah hal itu untuk kepentingan akhiratmu, karena hakikat nasib dan perolehan seseorang dari kehidupan dunia ini adalah apa yang dia lakukan untuk akhiratnya karena itulah yang kekal untuknya.

Sebagaimana yang telah Allah SWT sampaikan pada ayat di atas bahwasanya Allah memerintahkan umat manusia untuk berusaha memperoleh harta dan hiasan duniawi dengan batas sewajarnya dan tidak melupakan urusan akhirat. Ini menjadi sebuah motivasi buat manusia untuk lebih meningkatkan usaha dalam bekerja dan sebagai catatan jangan sampai melupakan urusan akhirat.

### C. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Sudah menjadi rahasia umum ketika ada mahasiswa yang memilih untuk bekerja paruh waktu di samping kesibukan kuliah dan organisasinya. Mahasiswa yang memilih untuk bekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang beragam. Motivasi ini sering dikaitkan dengan dengan kebutuhan-kebutuhan mahasiswa yang harus dipenuhi. Motivasi kerja berperan penting dalam proses pencapaian tujuan mahasiswa dalam bekerja. Di mana dengan adanya motivasi kerja

menjadikan perilaku mahasiswa dalam bekerja lebih terarah. Wijono (2010:25) menyebutkan motivasi kerja sebagai kesungguhan atau usaha individu untuk menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di atas tujuan pribadinya.

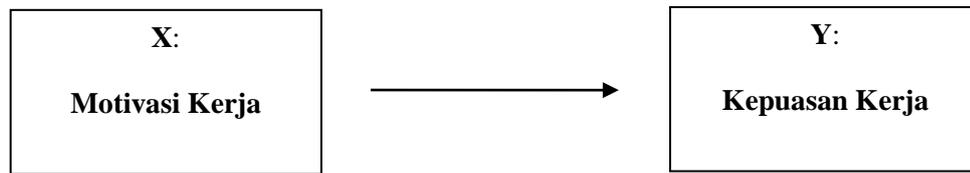
Selain motivasi kerja, ada faktor penting lain dalam bekerja yaitu kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2018:37) menilai bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam perkembangan perilaku organisasi. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Di mana kepuasan kerja menjadi puncak atau penentu dari hasil kerja mahasiswa, jika hasil kerjanya baik dan memuaskan maka akan membuat mahasiswa puas dan senang, begitu pula sebaliknya. Locke (1976, dalam Wijono 2010:120) menyebutkan ada tiga komponen penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai "*values*", kepentingan "*importance*" dan persepsi "*perception*". Tiap aspek ini pun mempunyai tingkat penempatan yang berbeda pada tiap individu. Kepuasan kerja merupakan bentuk dari pemenuhan dari kebutuhan-kebutuhan mahasiswa serta tercapainya tujuan dalam bekerja.

Motivasi kerja berperan penting dalam proses pencapaian kepuasan kerja mahasiswa, di mana tinggi rendahnya motivasi kerja mahasiswa menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja mahasiswa. Motivasi kerja membuat mahasiswa lebih terarah dalam pencapaian tujuannya, dan ketika telah tercapainya tujuan tersebut mahasiswa merasa senang dan puas akan usahanya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Porter-Lawler (1968, dalam Munandar, 2012:354) dalam penelitiannya yang melihat adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Di mana motivasi, persepsi peran dan kemampuan menghasilkan unjuk-kerja kemudian mendapat imbalan. Imbalan (*reward*) yang dinilai adil, kemudian menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja.

Selain itu, ada juga penelitian dari Herzberg (dalam Munandar, 2012:353) yang menunjukkan adanya sekelompok aspek/ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yang disebut dengan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja, seperti ciri-ciri pekerjaan tertentu (besarnya tanggung jawab yang diterima) dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kemudian menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian oleh Poniasih dan Dewi (2015: 1568) juga menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Hasil tersebut juga sesuai penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Khoiriyah dan Handaru (2018:138) yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, yang menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti menarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja mahasiswa juga akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja mahasiswa.

#### D. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir di atas, maka peneliti mengajukan 2 hipotesis yaitu hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), sebagai berikut:

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Djaali (2020:3) metode kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat inferensial atau mengambil kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empiris hasil pengumpulan data melalui pengukuran. Sugiyono (2008:11) menyebutkan penelitian kuantitatif bersifat sebab dan akibat atau hubungan kausalitas dengan melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti, sehingga terdapat variabel independen dan dependen, dari variabel tersebut kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### B. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2008:38) menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah suatu hal apapun yang hendak dipelajari secara mendalam oleh peneliti, untuk memperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian di tarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

##### a. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu *motivasi kerja (X)*.

##### b. Variabel terikat (dependen)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *kepuasan kerja (Y)*.

#### 2. Definisi Operasional

##### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons positif individu terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan bermakna luas, sehingga membutuhkan instrumen penelitian dengan skala untuk mengukurnya. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini berdasarkan beberapa aspek kepuasan kerja menurut Locke (1976) yaitu nilai-nilai “*values*”, kepentingan “*importance*” dan persepsi “*perception*”. Semakin tinggi skor yang didapat oleh subjek menunjukkan semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang didapatkan subjek menunjukkan semakin rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki subjek.

##### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu kesungguhan atau usaha seseorang dalam menjalankan pekerjaannya guna mencapai tujuan sendiri, namun diutamakan pada mencapai tujuan organisasi. Skala motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada penerapan *Employes drives and needs* oleh McShane dan Von Glinow (2010). aspek *drives* mengacu pada *Four-drive theory* sedangkan aspek *needs* berfokus pada teori kebutuhan ERG dari Alderfer yang mana teori ini adalah ringkasan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. ERG sendiri singkatan dari *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*.

Pada skala motivasi kerja ini, jika semakin besar skor yang didapatkan subjek menjelaskan bahwa besarnya motivasi kerja subjek, begitupun sebaliknya semakin rendah skor yang didapat oleh subjek berarti bahwa rendahnya motivasi kerja yang dimiliki subjek.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini berada di kampus UIN Walisongo Semarang dengan bantuan media *google form* berikut linknya <http://forms.gle/fNuv6rqndwAZ8oHo9> serta waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Januari – April 2022.

### D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:61) populasi adalah daerah perluasan yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berfokus pada mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

#### b. Sampel

Sugiyono (2014:62) menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dianggap representatif. Fraenkel dan Wallen (dalam Suharsaputra, 2018:119) menyebutkan ukuran minimal sampel untuk studi korelasional adalah 50 orang. Sugiyono (2008:91) menyebutkan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500 sampel. Namun pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui dengan pasti, sehingga untuk mengetahui jumlah minimum sampel yang dibutuhkan menggunakan rumus Lemeshow untuk mencarinya. Berikut rumus Lemeshow (dalam Arianto dan Muhammad, 2018:111):

$$n = \frac{Z^2 \times p (1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$Z$  = tingkat kepercayaan 95% = 1,96

$p$  = proporsi populasi yang tidak diketahui atau maksimal estimasi sebesar = 0,5

$d$  = alpha (0,10) atau sampling eror 10%

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) (1 - 0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = \frac{(3,8416) \times (0,25)}{(0,01)}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh nilai  $n$  sebesar 96,04 atau dibulatkan menjadi 100, sehingga dalam penelitian ini setidaknya membutuhkan sampel sebanyak 100.

c. Teknik sampling

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling insidental*. Sugiyono (2008:85) menjelaskan bahwa *sampling insidental* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menjadi salah satu bagian penting dalam suatu penelitian. Pada dasarnya pengumpulan data berfungsi untuk merubah fakta-fakta menjadi suatu data yang Lolos (sahih), dan dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Sugiyono (2008:92) menyebutkan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dibutuhkan suatu instrumen penelitian dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Suharsaputra (2018:95) menyebutkan skala pengukuran adalah alat untuk mengukur hal-hal yang berkaitan dengan *personological variable* seperti nilai atau keyakinan, sikap, dan lainnya. Skala disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan kontinum nilai tertentu, umumnya untuk mengukur skala sikap atau skala lainnya yang sesuai fokus penelitian.

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Sugiyono (2008:93) menyebutkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau suatu sekelompok terhadap fenomena sosial. Dengan skala ini variabel yang hendak diukur diuraikan menjadi indikator, yang kemudian menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen. Skala ini disusun dengan dua pernyataan, yaitu *favorable* (mendukung pernyataan) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan). Dengan menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Proses penilaian berdasarkan skala Likert pada item *favorable* adalah nilai 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebaliknya untuk item *unfavorable* mendapat nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 2 untuk jawaban Sesuai (S), dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Berikut penjelasan kategori jawaban pada skala Likert yang peneliti gunakan:

Tabel 3.1

Kategori jawaban dan skor skala Likert

Jawaban	Keterangan	Skor	
		Fav	Unfav
SS	Sangat Sesuai	4	1
S	Sesuai	3	2
TS	Tidak Sesuai	2	3
STS	Sangat Tidak Sesuai	1	4

Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala yang ditumbuhkan oleh peneliti berlandaskan teori yang ada yaitu skala *kepuasan kerja* dan *motivasi kerja*. Berikut penjabarannya:

## 1. Skala Kepuasan Kerja

### a. Penyusunan Skala

Skala ini menjadi media untuk mengukur tingkat kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu, yang berisi beberapa pernyataan mengenai kepuasan kerja. Kemudian data yang diperoleh akan digarap dan dirubah ke dalam bentuk numerikal. Skala ini mengacu pada teori Locke (1976) yang menyebutkan ada tiga aspek penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai “*values*”, kepentingan “*importance*” dan persepsi “*perception*”.

### b. Penyusunan *blue print*

tabel 3.2

*Blue print* skala kepuasan kerja

Aspek	Indikator	No. item		Jml
		Fav	Unfav	
Nilai-nilai ( <i>values</i> )	Penghargaan	1,45,33	5,30,31	6
	Aktualisasi diri	6,12,21	9,13,15	6
	Pertumbuhan	10,43,29	7,20,46	6
Kepentingan ( <i>important</i> )	Pertimbangan	3,16,32	17,23,34	6
	Ketertarikan	14,44,8	2,22,48	6
Persepsi ( <i>perception</i> )	Pekerjaan	4,47,35	19,24,36	6
	Sosial	18,25,40	28,38,42	6
	Gaji	11,26,37	27,39,41	6
Jumlah total				48

## 2. Skala Motivasi Kerja

### a. Penyusunan skala

Skala motivasi kerja ini merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Skala ini berupa beberapa pernyataan atau pertanyaan tentang motivasi kerja yang kemudian data yang diperoleh akan diolah dan diubah ke dalam bentuk numerikal. Adapun skala ini mengacu pada aspek dorongan dan kebutuhan pekerja (*employee drives and needs*) dari McShane dan Von Glinow.

### b. Penyusunan *blue print*

Tabel 3.3

*Blue print* skala motivasi kerja

Aspek	Indikator	No. Item		Jml
		Fav	Unfav	
Kebutuhan ( <i>needs</i> )	Keberadaan ( <i>existence</i> )	8,15,30	2,21,36	6
	Relasi ( <i>relatedness</i> )	1,23,35	11,25,40	6
	Pertumbuhan ( <i>growth</i> )	5,19,34	9,16,29	6
Dorongan	Memperoleh ( <i>acquire</i> )	10,22,37	3,20,32	6

(drives)	Terikat ( <i>bond</i> )	4,18,31	13,27,39	6
	Belajar ( <i>learn</i> )	12,26,38	6,24,41	6
	Bertahan ( <i>defend</i> )	14,28,42	7,17,33	6
Jumlah total				42

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

Menurut Djaali (2020:70) menyebutkan bahwa validitas berasal dari kata *Validitiy*, yang berarti untuk menguji seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur sebagaimana fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi ketika alat tersebut berjalan sesuai fungsinya, atau memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Suatu instrumen atau alat tes diharapkan dapat menggali dengan tepat tentang keadaan sesungguhnya dari objek yang diukur tergantung pada tingkat validitas instrumen yang bersangkutan. Instrumen yang Lolos merupakan instrumen yang dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini peneliti menggunakan proses pengujian validitas isi. Suharsaputra (2018:99) menyebutkan validitas isi berkaitan dengan kemampuan suatu instrumen dalam mengukur isi atau konsep yang harus diukur dan dapat mengungkap isi atau konsep dari variabel yang hendak diukur.

Untuk menguji validitas suatu instrumen secara lebih lanjut perlu dikonsultasikan dengan ahli yang berkompeten (*expert judgment*). *Expert judgment* dalam penelitian ini melibatkan dua dosen pembimbing dengan kualifikasi ahli bidang tata bahasa dan ahli bidang kuantitatif. Setelah itu, diujicobakan dan dianalisis dengan analisis item. Sugiyono (2008:133) menyatakan pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis daya beda item dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir atau dengan penghitungan korelasi *product moment* ( $r$ ) atau sering disebut sebagai *Corrected Item-Total Correlation*. Standar atau syarat minimum pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu item sebesar  $r_{xy} \geq 0,3$ . Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu  $r_{xy} \geq 0,3$  ketika hasil korelasi antara butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka skala yang digunakan mempunyai tingkat kevalidan yang tinggi. Begitupun sebaliknya, ketika koefisien korelasi lebih rendah dari 0,3 maka skala pengukuran kurang valid.

#### a) Hasil Analisis Aitem

##### 1) Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan pada uji coba terdiri dari 48 item dengan responden dari mahasiswa Universitas Negeri Semarang (UNNES) yang bekerja paruh waktu. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation* item yang dinyatakan lolos berjumlah 24 item dan 24 item dinyatakan gugur karena nilai  $r \leq 0.30$ . Untuk lebih jelasnya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.4  
Hasil Analisis Aitem Skala Kepuasan Kerja

Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan	Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
Y01	0.226	0.300	Gugur	Y25	0.598	0.300	Lolos
Y02	0.291	0.300	Gugur	Y26	0.116	0.300	Gugur
Y03	0.285	0.300	Gugur	Y27	0.354	0.300	Lolos
Y04	0.622	0.300	Lolos	Y28	- 0.086	0.300	Gugur
Y05	0.262	0.300	Gugur	Y29	0.166	0.300	Gugur
Y06	0.404	0.300	Lolos	Y30	0.033	0.300	Gugur
Y07	0.230	0.300	Gugur	Y31	0.428	0.300	Lolos
Y08	0.299	0.300	Gugur	Y32	0.288	0.300	Gugur
Y09	0.524	0.300	Lolos	Y33	- 0.062	0.300	Gugur
Y10	0.514	0.300	Lolos	Y34	0.359	0.300	Lolos
Y11	0.413	0.300	Lolos	Y35	0.637	0.300	Lolos
Y12	0.647	0.300	Lolos	Y36	0.464	0.300	Lolos
Y13	- 0.376	0.300	Gugur	Y37	0.335	0.300	Lolos
Y14	0.635	0.300	Lolos	Y38	0.036	0.300	Gugur
Y15	0.192	0.300	Gugur	Y39	0.052	0.300	Gugur
Y16	0.045	0.300	Gugur	Y40	0.065	0.300	Gugur
Y17	0.417	0.300	Lolos	Y41	0.004	0.300	Gugur
Y18	0.426	0.300	Lolos	Y42	0.343	0.300	Lolos
Y19	0.473	0.300	Lolos	Y43	0.558	0.300	Lolos
Y20	0.262	0.300	Gugur	Y44	0.379	0.300	Lolos
Y21	0.537	0.300	Lolos	Y45	0.451	0.300	Lolos
Y22	0.320	0.300	Lolos	Y46	0.119	0.300	Gugur
Y23	0.561	0.300	Lolos	Y47	0.288	0.300	Gugur
Y24	0.144	0.300	Gugur	Y48	0.160	0.300	Gugur

Berikut adalah *blue print* dari skala kepuasan kerja setelah dilakukan uji Validitas yang kemudian akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.5  
*Blue print* Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	No. Item		Jml
		Fav	Unfav	
Nilai-nilai ( <i>values</i> )	Penghargaan	1*,45, 33*	5*,30*, 31	6
	Aktualisasi diri	6,12,21	9,13*,15*	6
	Pertumbuhan	10,43,29*	7*,20*,46*	6
Kepentingan ( <i>important</i> )	Pertimbangan	3*,16*,32*	17,23,34	6
	Ketertarikan	14,44,8*	2*,22,48*	6
Persepsi ( <i>perception</i> )	Pekerjaan	4,47*,35	19,24*,36	6

Sosial	18,25,40*	28*,39*,42	6
Gaji	11,26*,37	27,38*,41*	6
Jumlah total			48

Keterangan: \*item yang gugur

## 2) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji Validitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat 18 item yang dinyatakan gugur dan terdapat 24 item yang dinyatakan Lolos. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6  
Hasil Analisis Aitem Skala Motivasi Kerja

Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan	Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
X01	0.361	0.300	Lolos	X22	0.566	0.300	Lolos
X02	- 0.160	0.300	Gugur	X23	0.735	0.300	Lolos
X03	0.146	0.300	Gugur	X24	0.460	0.300	Lolos
X04	0.349	0.300	Lolos	X25	0.590	0.300	Lolos
X05	0.525	0.300	Lolos	X26	0.424	0.300	Lolos
X06	0.669	0.300	Lolos	X27	0.036	0.300	Gugur
X07	0.380	0.300	Lolos	X28	0.662	0.300	Lolos
X08	0.387	0.300	Lolos	X29	0.518	0.300	Lolos
X09	- 0.035	0.300	Gugur	X30	0.158	0.300	Gugur
X10	0.266	0.300	Gugur	X31	0.497	0.300	Lolos
X11	0.163	0.300	Gugur	X32	0.443	0.300	Lolos
X12	0.480	0.300	Lolos	X33	0.182	0.300	Gugur
X13	0.005	0.300	Gugur	X34	0.434	0.300	Lolos
X14	0.215	0.300	Gugur	X35	0.479	0.300	Lolos
X15	0.232	0.300	Gugur	X36	0.431	0.300	Lolos
X16	0.320	0.300	Lolos	X37	0.461	0.300	Lolos
X17	- 0.045	0.300	Gugur	X38	0.201	0.300	Gugur
X18	0.409	0.300	Lolos	X39	0.069	0.300	Gugur
X19	0.466	0.300	Lolos	X40	0.552	0.300	Lolos
X20	0.281	0.300	Gugur	X41	0.258	0.300	Gugur
X21	0.073	0.300	Gugur	X42	0.101	0.300	Gugur

Berikut *blue print* dari skala motivasi kerja setelah dilakukan uji Validitas yang kemudian akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.7  
Blue print skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	No. Item		Jml
		Fav	Unfav	
Kebutuhan (needs)	Keberadaan ( <i>existence</i> )	8,15*,30*	2*,21*,36	6
	Relasi ( <i>relatedness</i> )	1,23,35	11*,25,40	6
	Pertumbuhan ( <i>growth</i> )	5,19,34	9*,16,29	6
Dorongan (drives)	Memperoleh ( <i>acquire</i> )	10*,22,37	3*,20*,32	6
	Terikat ( <i>bond</i> )	4,18,31	13*,27*,39*	6
	Belajar ( <i>learn</i> )	12,26,38*	6,24,41*	6
	Bertahan ( <i>defend</i> )	14*,28,42*	7,17*,33*	6
Jumlah total				42

Keterangan: \*item yang gugur

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Suharsaputra (2018:104) reliabilitas merupakan keajegan atau dapat dipercayanya suatu instrumen pengukuran, dengan syarat instrumen tersebut dapat digunakan berulang dan memberikan hasil ukur yang sama. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui apakah suatu instrumen dapat digunakan berulang dalam pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama dan memperoleh hasil pengukuran yang relatif sama. Pada penelitian ini untuk menguji koefisien reliabilitas konsistensi gabungan butir menggunakan rumus *Alpha (Cronbach)*. Suharsaputra (2018:112) menyatakan *Alpha (Cronbach)* ini merupakan prosedur pencarian nilai reliabilitas dengan tidak menggunakan proses pembelahan item ke dalam dua kelompok, namun secara keseluruhan item yang menggunakan alternatif jawaban ganda. Dengan nilai koefisien reliabilitasnya sebesar  $\geq 0.60$  maka item dapat dinyatakan reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas alat ukur yang telah dilakukan pada tiap skala yang digunakan dalam penelitian ini:

### a) Hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja

Tabel 3.8  
Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	24

b) Hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja

Tabel 3.9  
Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur yang telah dilakukan maka diketahui bahwa skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang telah diuji tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan berulang.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2008:147) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari lapangan tanpa membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan hanya untuk mendeskripsikan data sampel dimana kesimpulan tidak berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

### 2. Uji Asumsi

Pada penelitian parameterik sebelum melakukan analisis data maka diharuskan untuk melakukan uji asumsi klasik pada data yang telah diperoleh. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data populasi yang digunakan untuk memilih sampel dapat berdistribusi normal. Yusuf (2017:288) uji normalitas dalam penelitian dapat menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Uji *kolmogorov-smirnov* yaitu membandingkan distribusi empiric berdasarkan pada frekuensi kumulatif. Ketentuan atau syarat dalam menentukan sebaran distribusi normal adalah  $p > 0,05$ . Jika diperoleh nilai  $p < 0,05$  maka sebaran distribusi tidak normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas sangat penting dan harus dilakukan sebelum dilakukan uji regresi, uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini uji linieritas menggunakan teknik *Tes for Linierity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Putu dan Agung (2013:183) Suatu hubungan dapat dikatakan berarti apabila nilai signifikansi pada baris *linierity* lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), dan pada

baris *deviation from linierity* nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka terdapat hubungan yang linier antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada model regresi perlu juga dilakukan uji heteroskedastisitas, ini perlu dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Ghozali (2013, 139) menyebutkan bahwa model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain model regresinya homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan model grafik Plot (*Scatterplot*). Dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas dilihat dari penyebaran titik-titik yang ditimbulkan tidak membentuk suatu pola tertentu yang terbentuk secara acak, serta arah penyebarannya berada di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Uji Hipotesis

Hasil data pada penelitian ini akan dianalisis hipotesis dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 dengan teknik analisis regresi. Sugiyono (2014:260) menyebutkan bahwa analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Suharsaputra (2018:138) menjelaskan bahwa analisis regresi ini digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Sugiyono (2014:160) menambahkan manfaat dari hasil analisis regresi ini untuk membuat keputusan apakah naik turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang mendorong antar variabel maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini dilandaskan pada hubungan kausal ataupun fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut rumus persamaan umum regresi linier sederhana (Sugiyono, 2014:261) :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  : Nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a : Harga Y ketika harga X = 0 (bilangan konstanta)
- b : Koefisien regresi
- X : Nilai pada variabel independen

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

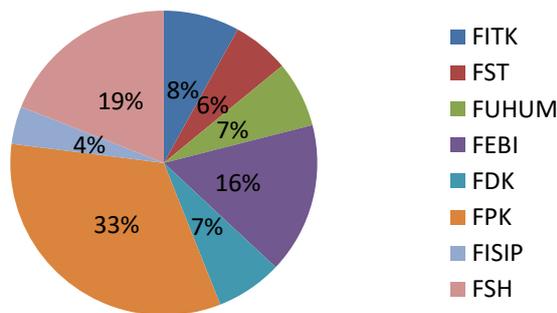
#### 1. Deskripsi Subjek

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa UIN Walisongo Semarang yang bekerja paruh waktu dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang dari berbagai fakultas dan angkatan, serta dengan berbagai jenis pekerjaan paruh waktu yang diambil. Berdasarkan subjek yang diperoleh, dapat diketahui gambaran sebagai berikut :

##### a. Berdasarkan Fakultas

Sampel pada penelitian ini berasal dari UIN Walisongo yang mana terdapat berbagai fakultas didalamnya, berdasarkan fakultas asal subjek penelitian, maka diperoleh gambaran sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Sampel Berdasarkan Fakultas



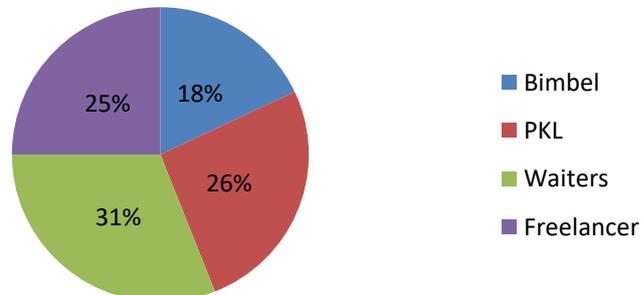
Diketahui sebanyak sebanyak 8 orang (8%) subjek penelitian berasal dari fakultas FITK, sebanyak 6 orang (6%) berasal dari fakultas FST, kemudian ada 7 orang (7%) berasal dari FUHUM, selanjutnya sebanyak 16 orang (16%) berasal dari FEBI, 7% sampel berasal dari FDK, 33% berasal dari FPK, 4% sampel berasal dari FISIP dan 19% sampel berasal dari FSH.

##### b. Berdasarkan jenis pekerjaan paruh waktu

Terdapat banyak jenis pekerjaan paruh waktu yang ditekuni oleh subjek dalam penelitian ini. Namun untuk mempermudah, peneliti membaginya atau mengklasifikasikannya ke dalam 4 jenis pekerjaan paruh waktu, karena masih dalam lingkup tugas yang sama. Berdasarkan jenis pekerjaan paruh waktu ini diketahui sebanyak 18% subjek bekerja paruh waktu sebagai guru les/privat bimbingan belajar, kemudian sebanyak 26% subjek bekerja paruh waktu sebagai penjaga toko/outlet pedagang kaki lima (PKL). Selanjutnya, sebanyak 31% subjek bekerja paruh waktu sebagai pelayan (*waiters*) di tempat makan, warung kopi ataupun *cafe*, dan sisanya sebanyak 25% subjek bekerja sebagai *freelancer*, baik sebagai *content writer*, *driver ojek online*,

admin *online shop* dan yang lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 4.2  
Jenis Pekerjaan Paruh Waktu



## 2. Deskripsi Data dan Kategori Skor Variabel

Dari hasil uji deskriptif diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Deskripsi Data Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kepuasan Kerja	100	58	93	73.86	.700	7.004
Motivasi Kerja	100	56	93	74.15	.686	6.858
Valid N (listwise)	100					

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel motivasi memperoleh skor data minimum sebesar 56 dan skor data maksimum 93 dengan *mean* sebesar 74,15 serta *standard deviation* sebesar 6,858. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diperoleh skor data minimum sebesar 58 dan skor maksimum 93 dengan *mean* sebesar 73,86 serta diperoleh *standard deviation* sebesar 7,004. Berdasarkan hasil di atas, maka di peroleh kategori skor tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Kategori Skor Variabel Motivasi Kerja

Rumus interval	Rentang nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	$< 67,292$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	$67,292 - 81,008$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$\geq 81,008$	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat dikategorikan skor skala motivasi kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu yang dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Skor yang dinyatakan memiliki motivasi kerja

rendah apabila mendapatkan skor  $<67,292$ , kemudian dinyatakan memiliki motivasi kerja yang sedang apabila memperoleh skor antara  $67,292-81,008$  serta dinyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila memperoleh skor  $\geq 81,008$ . Mengacu pada tabel tersebut, maka dapat diketahui kategori skor dari skala motivasi kerja mahasiswa pekerja paruh waktu sebagai berikut :

Tabel 4.5  
Distribusi Skor Pada Variabel Motivasi Kerja

		Motivasi Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	14	14.0	14.0	14.0
	Sedang	71	71.0	71.0	85.0
	Tinggi	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor skala motivasi kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki skor dalam kategori rendah terdapat 14 mahasiswa atau 14% dari 100 responden, kemudian yang termasuk dalam kategori sedang ada 71 mahasiswa atau 71% dari 100 responden dan pada kategori tinggi terdapat 15 mahasiswa atau 15% dari 100 responden. Dari hasil frekuensi tersebut menunjukkan bahwa skala motivasi kerja pada penelitian ini yang memiliki skor paling banyak dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 71%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang.

Selanjutnya diperoleh kategori skor pada variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Kategori Skor Variabel Kepuasan Kerja

Rumus interval	Rentang nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	$<66,856$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	$66,856-80,864$	Sedang
$X \geq (Mean) + 1SD)$	$\geq 80,864$	Tinggi

Dari tabel di atas dapat dilihat kategori skor skala kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu yang terbagi dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Skor dinyatakan memiliki kepuasan kerja yang rendah ketika skor yang diperoleh  $<66,856$ . Dinyatakan memiliki kepuasan kerja yang sedang ketika skor yang diperoleh diantara  $66,856-80,864$ , dan dinyatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila skor yang diperoleh  $\geq 80,864$ . Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui kategori skor pada skala kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7  
Distribusi Skor Pada Variabel Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	12.0	12.0	12.0
	Sedang	73	73.0	73.0	85.0
	Tinggi	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pada tabel di atas diketahui bahwa skor skala kepuasan kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki skor kepuasan kerja pada kategori rendah terdapat 12 mahasiswa atau 12% dari jumlah responden, pada kategori sedang terdapat 73 mahasiswa atau 73% dari 100 responden, dan yang masuk pada kategori tinggi terdapat 15 mahasiswa atau 15% dari 100 responden. Dari data frekuensi yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki skor dalam kategori sedang sebesar 73%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki tingkat yang sedang.

## B. Hasil Uji Asumsi

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.8  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05393378
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.054
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, dapat dilihat pada tabel di atas bahwasanya diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Artinya data pada penelitian yang diambil dari sampel yang normal.

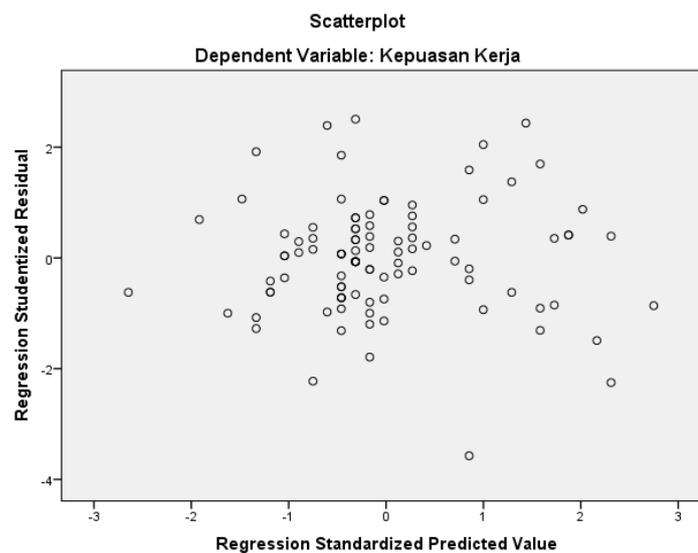
## 2. Uji Linieritas

Tabel 4.9  
Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	2954.430	28	105.515	3.940	.000
* Motivasi Kerja	Groups	Linearity	2327.358	1	2327.358	86.896	.000
		Deviation from Linearity	627.072	27	23.225	.867	.652
Within Groups			1901.610	71	26.783		
Total			4856.040	99			

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity* sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) serta pada baris *deviation from linearity* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,652 nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Maka pada penelitian ini tiap variabel memiliki hubungan yang linier.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel grafik *scatterplot* di atas dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, di mana dapat dilihat persebaran titik-titik terjadi secara acak berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, namun sebaliknya yang terjadi adalah homokedastisitas.

### C. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang mendorong antar variabel. Metode ini didasarkan pada hubungan kausal ataupun fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut hasil uji regresi sederhana :

Tabel 4.10  
Uji Hipotesis

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.439	5.543		3.868	.000
Motivasi Kerja	.707	.074	.692	9.497	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,000. Di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (<0,05), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima. Dari table diatas juga dapat diketahui persamaan regresinya adalah  $Y = 21,439 + 0,707X$ , hasil tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 21,439 yang berarti bahwa nilai konsisten variable kepuasan kerja sebesar 21,439, dan koefisien regresinya sebesar 0,707 yang dapat diartikan setiap penambahan 100% nilai motivasi kerja maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 70,7%.

### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu. Namun terdapat keterbatasan-keterbatasan dalam proses penelitian ini. Seperti pada uji skala, terdapat banyak aitem yang gugur namun masih terdapat aitem-aitem yang mewakili setiap aspek yang ada, hal ini mungkin dikarenakan skala penelitian yang digunakan menggunakan bahasa yang kurang simpel dan membuat responden bingung merasa ambigu dengan maksud dari skala gugur. Kemudian terdapat keterbatasan penelitian saat proses pengambilan data, pada proses ini peneliti tidak serta merta terjun ke lapangan untuk mengambil data namun secara keseluruhan memanfaatkan media google form untuk mengumpulkan data, peneliti menganggap ini kerugian tersendiri karena tidak dapat terjun ke lapangan untuk mengambil data sehingga mengakibatkan proses pengambilan data yang cukup memakan waktu. Hal tersebut terjadi karena

peneliti juga mengalami kurangnya fasilitas yang mendukung untuk penelitian dari peneliti sendiri.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu, dengan pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja mahasiswa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga variabel motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja. Selain itu, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,479 artinya motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 47,9% dan sisanya sebesar 52,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bahri dan Nisa (2017:10) kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kecenderungan atau kondisi perilaku karyawan, kepuasan itu tidak tampak nyata tapi diwujudkan dalam bentuk hasil pekerjaan seperti moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sehingga sikap-sikap tersebut dapat menjadi variabel lain yang berpengaruh atau berkontribusi terhadap kepuasan kerja selain motivasi kerja yang tidak peneliti bahas dalam penelitian ini.

Kreitner dan Kinicki (2010: 171) menyebutkan bahwa *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) menjadi salah satu faktor penting dalam tercapainya kepuasan kerja, dalam upaya pemenuhan kebutuhan ini tiap pekerja mempunyai kebutuhan dan kepentingan berbeda-beda. *Need* atau kebutuhan ini yang berperan penting dalam tercapainya kepuasan kerja, di mana kebutuhan ini sering disebut sebagai motivasi. Artinya motivasi kerja berperan penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Herzberg (dalam Munandar, 2012:331) juga menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang kemudian disebut dengan faktor pendorong atau faktor motivator. Hasil tersebut semakin menegaskan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga di tunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,707 artinya setiap kenaikan 1% nilai motivasi kerja maka nilai kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,707 atau ketika nilai motivasi kerja mengalami kenaikan 100% maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 70,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa akan meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Porter-Lawler (1968, dalam Munandar, 2012:354) yang menyebutkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, dari hasil penelitian juga diperoleh hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  9,497 >  $t_{tabel}$  1,984) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (>0,05) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fengky, Tewel dan Lumanauw (2011:8) yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan pihak perusahaan selalu mendukung segala sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri dan Nisa (2017:14) juga menunjukkan hasil yang selaras dengan penelitian ini, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan simultan dari variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 serta nilai  $F_{hitung}$  4,636 >  $F_{tabel}$  3,34 dan pada tingkat pengaruh yang ditimbulkan dari variabel pengembangan karir dan motivasi kerja sebesar 24,9% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010:111) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival. Namun, hubungan yang terjadi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada penelitian tersebut termasuk kedalam kategori rendah, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 13,6%. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini dimana menunjukkan pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, pada penelitian ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat, serta tingkat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu lebih tinggi, hasil ini lebih tinggi dari penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Dimana tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa pekerja paruh waktu maka akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh mahasiswa pekerja paruh waktu. Selain itu terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta kontribusi motivasi kerja sebesar 46,7% terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu sedangkan sisanya 53,3% pengaruh dari variabel lain yang tidak peneliti bahas dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis juga diperoleh skor  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil ini semakin mempertegas hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diperhatikan untuk para mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan juga para pelaku usaha untuk selalu memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi mahasiswa yang memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasinya dengan mengerjakan tugasnya dengan cekatan, dan untuk mahasiswa yang memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang sedang dan rendah diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja serta diperolehnya kepuasan kerjanya, supaya tidak berpengaruh terhadap pekerjaan atau merugikan perusahaan tempatnya bekerja.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan tema pembahasan yang sama, diharapkan untuk dapat melihat atau membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Serta lebih memperluas referensi yang dibutuhkan, dan lebih memperluas sampel yang digunakan. Diharapkan peneliti juga melakukan penelitian terjun dilapangan menemui subjek secara langsung dan tidak terlalu mengandalkan koneksinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Muhammad, J. (2018) Pengaruh fasilitas dan pelayanan terhadap kepuasan pengunjung pada hotel Dharmawangsa. *Jurnal Ilmiah Semarang*. 1(1), 107-115. <httpdx.doi.org10.32493smk.v1i1.1250>
- Aziz, M. L. (2016). Hubungan motivasi kerja *part time* dan ipk (indeks prestasi kumulatif mahasiswa PAI IAIN Salatiga angkatan 2012. (*skripsi tidak di publikasikan*). Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Salatiga. Salatiga.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017) Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bukhori, B., Said, H., Wijaya, T., & Nor, F. Z. (2019). The effect of smartphone addiction, achievement motivation, and textbook reading intensity on students' academic achievement. *iJIM: International Journal of Interactive Mobile Technologies*. 3(9), 66-80. <https://doi.org/10.3991/ijim.v13i09.9566>
- Dewi, D. A. L. (2012). Pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan karkateristik situasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. *Potensio*, 17(1), 28-36.
- Djaali, (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitas sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 29-42. <doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1279>
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2011) Pengaruh motivasi kerja, disiplin dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1-10.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh perindustrian pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota medan. (*Tesis tidak dipublikasikan*). Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Hakim, A. R., & Muhdi. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah timur Kabupaten Pemalang. *JPIS: Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115. <http://dx.doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Hidayat, T. (2008). Komponen dan perbandingan kepuasan kerja antara karyawan muslim dan non muslim (studi kasus PT. Jas Engineering). (*Tesis tidak dipublikasikan*). Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

- Hidayatullah, S. (2020). Hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. (*skripsi tidak dipublikasikan*). Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo, Semarang.
- Heryati, A. N., dkk. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees the mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191-200. DOI:10.21580/pjpp.v4i2.3346
- Kartika, E. W. & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior (9th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kumorojati, D., & Endratno, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja (studi pada karyawan KUD di Kabupaten Banyumas). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA)*, 2(1), 58-72.
- Linggasari, L. Y., & Kurniawan, R. Y. (2019). Hubungan kerja paruh waktu dengan prestasi akademik mahasiswa jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Surabaya angkatan 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 7(3), 92-98. <https://doi.org/10.26740/jupe.v7n3.p92-98>
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201-209.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1999). *Human resource management (9th ed.)*. South-Western College Pub.
- Ma'arif, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam perspektif Islami terhadap loyalitas karyawan di cafe sawah Pujon Malang. *Undergraduate (S1) thesis*, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior (5th ed.)*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Melani, T., & Suhaji (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (studi pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 1-22.wol
- Mullins, L. J. (1989). *Management and organizational behavior (2th ed.)*. Pittman Publishing.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina

- Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125-144. doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09
- Poniasih, N. L. D., & Dewi, S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1560-1573.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339-7365.
- Putu, I. A., & Agung, I. G. (2018). *Panduan penelitian eksperimen beserta analisis statistik dengan SPSS*. Yogyakarta. Deepublish.
- Ramadania, G. A., Sofia, M., & Wira, W. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor X. Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji. Kepulauan Riau.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior (14th ed.)*. Pearson Education, Inc.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sari, D. M. (2017). Pengaruh etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bank BRI Syariah cabang Jakarta BSD). (*skripsi tidak dipublikasikan*). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sarinadi, N. N., Tripalupi, S. E., & Suwena, K. R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.4512>
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al Misbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Vol.10. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al Misbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Vol.11. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al Misbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Vol.13. Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, J., & Sagala M. F. (2020). Pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt.

Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. *Jurnal Stindo Profesional*, 6(4), 217-232.

Streers, R. M., & Porter, L. W. (1976). *Motivation and work behavior (4th ed.)*. McGraw Hill.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. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.%2011-19>

Sugiyono, (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.

Sugiyono, (2014). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

Suharsaputra, U. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Refika Aditama.

Suryani, N. L., & Komarudin (2014) Pengaruh motivasi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Islam Darul Hikmah Pamulang Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1), 97-117. <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v2i1.y2014.p%p>

Uno, H. B. (2019). *Teori motivasi & pengukurannya (analisis di bidang pendidikan)*. Bumi Aksara.

Wibowo, (2017). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.

Wijaya, B. D., dkk. (2021). The effect of academic self efficacy on achievement motivation-mediated resilience. *Eai*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2303839>

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi (dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia)*. Kencana prenada media group.

Yusuf, A. M. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Kencana prenada media group.

**LAMPIRAN**

## Lampiran 1: Nota Persetujuan Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
 FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
 JURUSAN PSIKOLOGI  
 Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### NOTA PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

#### No.

Berikut ini, usulan skripsi yang berjudul

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
 MAHASISWA PEKERJA PARUH WAKTU

Atas nama mahasiswa

Nama : Miftakhus Surur

NIM : 1607016030

Semester : XII (Dua belas)

Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi

Dengan ini diterima / ~~tidak diterima~~ dengan judul tersebut dengan catatan sebagai berikut

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

Demikian nota persetujuan ini untuk dijadikan dasar penetapan pembimbing skripsi.

Semarang, 04 Maret 2022

Ketua Jurusan Psikologi



Wening Wihartati, S.Psi., M.Si  
 NIP. 197711022006042004

#### *Tembusan*

1. Yang bersangkutan.
2. Arsip.

**Lampiran 2: Skala Motivasi Kerja *try out***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya semangat bekerja dengan rekan kerja yang saling mendukung.				
2.	Saya bekerja paruh waktu hanya untuk mengisi waktu luang.				
3.	Saya malas bekerja setelah tahu upah saya lebih rendah dari pekerjaan serupa ditempat lain.				
4.	Saya semangat bekerja karena mempunyai rekan kerja paruh waktu yang asik.				
5.	Saya memilih bekerja paruh waktu untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki saat ini.				
6.	Saya malas mempelajari hal baru ditempat kerja saya saat ini.				
7.	Saya peduli dengan permasalahan yang terjadi di tempat kerja saya.				
8.	Saya memilih bekerja paruh waktu supaya mempunyai penghasilan sendiri.				
9.	Saya malas untuk mengembangkan kemampuan saya saat ini.				
10.	Saya bekerja dengan giat supaya mendapat upah yang lebih tinggi.				
11.	Saya malas bekerja dengan rekan kerja yang tidak dapat bekerja secara kelompok.				
12.	Saya semangat bekerja karena dapat mempelajari banyak hal dari pekerjaan saya saat ini.				
13.	Saya malas bekerja dengan atasan yang suka melakukan kekerasan verbal terhadap karyawannya.				
14.	Saya mengalah ketika terjadi konflik personal dengan rekan kerja paruh waktu saya.				
15.	Saya memilih bekerja paruh waktu untuk mendapatkan uang tambahan.				
16.	Saya merasa tidak ada perkembangan kemampuan saya selama bekerja.				
17.	Saya memilih menghindari penyelesaian masalah yang terjadi di tempat kerja paruh waktu saya.				
18.	Saya tetap semangat setelah mendapat teguran dari atasan.				
19.	Saya semangat untuk mempelajari hal baru di tempat kerja saya saat ini.				
20.	Saya malas bekerja dengan giat untuk mendapat upah yang lebih tinggi.				
21.	Saya tidak memilih pekerjaan paruh waktu dengan upah yang kecil.				
22.	Saya memilih bekerja paruh waktu untuk menambah pengalaman kerja saya.				

23.	Saya semangat terlibat dalam pemecahan masalah ditempat kerja saya.				
24.	Saya malas mempelajari kemampuan baru untuk kepentingan pekerjaan saya saat ini.				
25.	Saya malas membantu rekan kerja yang meminta bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.				
26.	Saya semangat untuk mempelajari kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan saya saat ini.				
27.	Saya malas bekerja dengan rekan kerja yang keras kepala.				
28.	Saya berusaha mencari solusi saat terjadi konflik dalam pekerjaan paruh waktu saya.				
29.	Saya malas untuk mengembangkan kemampuan saya dipekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
30.	Saya memilih pekerjaan paruh waktu ini karena mempunyai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan saya.				
31.	Saya semangat bekerja karena atasan saya baik dengan setiap karyawannya.				
32.	Saya malas untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.				
33.	Saya menghadapi permasalahan yang terjadi dengan emosi.				
34.	Saya semangat bekerja paruh waktu untuk menggali potensi yang saya saya miliki.				
35.	Saya bersemangat setelah mendapat saran tentang pekerjaan dari rekan kerja saya.				
36.	Saya malas bekerja paruh waktu karena upah yang relatif rendah dan tidak sesuai.				
37.	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya untuk mencapai hasil yang lebih baik.				
38.	Saya semangat bekerja setelah mendapat pekerjaan paruh waktu yang menantang				
39.	Saya malas bekerja dengan rekan kerja yang lambat dalam bekerja.				
40.	Saya malas bekerja setelah mendapat teguran dari atasan.				
41.	Saya menghindari pekerjaan paruh waktu yang belum pernah saya kerjakan.				
42.	Saya menghadapi konflik yang terjadi dengan kepala dingin.				

**Lampiran 3: Skala Kepuasan Kerja *try out***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang mendapat apresiasi dari atasan saya.				
2.	Saya bosan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan saya.				
3.	Saya membuat pertimbangan sebelum memilih pekerjaan paruh waktu.				
4.	Saya senang dengan pekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
5.	Saya merasa tidak dihargai oleh atasan saya.				
6.	Saya senang ketika bekerja sesuai dengan SOP di tempat kerja saya.				
7.	Saya kecewa tidak dapat mengembangkan keterampilan saya dipekerjaan saya saat ini.				
8.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang sesuai minat saya.				
9.	Saya merasa biasa saja ketika membuat kesalahan saat bekerja.				
10.	Saya senang dapat mengembangkan keterampilan saya di pekerjaan saya saat ini.				
11.	Saya senang ketika mendapat bonus setelah menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.				
12.	Saya senang ketika mendapat hasil yang terbaik dari pekerjaan saya.				
13.	Saya kecewa saat pendapat saya diabaikan oleh rekan kerja saya.				
14.	Saya senang pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
15.	Saya bosan ketika mendapat pekerjaan yang rumit.				
16.	Saya merasa harus bekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan saya.				
17.	Saya asal-asalan dalam memilih pekerjaan paruh waktu.				
18.	Saya senang mempunyai hubungan yang harmonis dengan dengan rekan kerja saya.				
19.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
20.	Saya senang dengan pekerjaan yang tidak membuat saya berkembang.				
21.	Saya senang dapat menjalin hubungan yang baik dengan customer pekerjaan paruh waktu saya.				
22.	Saya kecewa mendapat pekerjaan yang tidak sesuai kebutuhan saya.				

23.	Saya memilih membolos ketika saya jenuh dengan pekerjaan paruh waktu saya.				
24.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak ada habisnya.				
25.	Saya senang mempunyai rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan.				
26.	Saya senang mendapat tunjangan dari tempat kerja saya.				
27.	Saya kecewa, upah yang saya peroleh tidak sesuai dengan kualitas kerja yang saya berikan.				
28.	Saya kecewa tidak dapat berbaur dengan lingkungan kerja saya.				
29.	Saya senang mendapat posisi yang lebih tinggi dipekerjaan saya saat ini.				
30.	Saya kecewa ketika tidak ditunjuk untuk mengerjakan suatu tugas tertentu.				
31.	Saya tidak peduli ketika hasil kerja saya buruk.				
32.	Saya lebih senang bekerja paruh waktu daripada melakukan sesuatu yang tidak bermanfaat.				
33.	Saya senang terlibat dalam pemecahan masalah ditempat kerja saya.				
34.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan asal-asalan.				
35.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
36.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan paruh waktu saya.				
37.	Saya senang mendapat upah yang lebih dari upah saya sebelumnya.				
38.	Saya kecewa saat diabaikan rekan kerja saya ketika meminta bantuan.				
39.	Saya kecewa karena tidak pernah mendapat tunjangan dari pekerjaan paruh waktu saya.				
40.	Saya senang ketika mendapat bantuan dari bos atau rekan kerja di pekerjaan paruh waktu saya.				
41.	Saya kecewa tidak mendapat upah tambahan setelah lembur kerja.				
42.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini.				
43.	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini yang membutuhkan berbagai keterampilan yang saya miliki.				
44.	Saya senang mendapat pekerjaan paruh waktu yang sesuai kebutuhan saya.				
45.	Saya senang ketika mendapat kepercayaan penuh				

	dari bos kerja saya.				
46.	Saya merasa semua pekerjaan ditempat kerja paruh waktu saya dilimpahkan kepada saya.				
47.	Saya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan paruh waktu saya.				
48.	Saya malas dengan pekerjaan yang tidak sesuai minat saya.				

**Lampiran.4: Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	117.33	73.815	.361	.824
X2	118.80	79.087	-.160	.840
X3	118.45	75.690	.146	.829
X4	117.55	73.792	.349	.824
X5	117.58	72.661	.525	.820
X6	117.85	71.874	.669	.817
X7	118.18	72.917	.380	.823
X8	117.48	73.999	.387	.823
X9	118.30	77.395	-.035	.838
X10	117.78	74.025	.266	.826
X11	118.83	75.020	.163	.830
X12	117.68	73.046	.480	.821
X13	119.13	76.830	.005	.836
X14	117.90	75.067	.215	.827
X15	117.50	75.333	.232	.827
X16	118.18	74.763	.320	.825
X17	118.25	77.628	-.045	.835
X18	117.93	74.174	.409	.823
X19	117.55	73.536	.466	.822
X20	118.08	73.763	.281	.826
X21	118.58	76.199	.073	.832
X22	117.63	72.548	.566	.819
X23	117.65	71.362	.735	.816
X24	117.95	72.356	.460	.821
X25	117.93	70.379	.590	.816
X26	117.60	74.041	.424	.823
X27	118.95	76.562	.036	.834
X28	117.65	73.515	.462	.822
X29	118.00	71.846	.518	.819
X30	117.80	75.651	.158	.829
X31	117.58	72.456	.497	.820
X32	117.85	72.849	.443	.821

X33	118.03	74.538	.182	.830
X34	117.60	73.528	.434	.822
X35	117.75	73.526	.479	.822
X36	118.53	72.256	.431	.821
X37	117.63	73.881	.461	.822
X38	117.85	75.413	.201	.828
X39	119.03	76.128	.069	.833
X40	118.13	71.702	.552	.818
X41	118.10	75.169	.258	.826
X42	117.83	76.404	.101	.830

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	24

**Lampiran 5: Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	142.62	101.112	.226	.837
Y02	143.77	98.846	.291	.836
Y03	142.83	100.353	.285	.836
Y04	143.17	95.738	.622	.828
Y05	142.85	100.592	.262	.837
Y06	142.95	98.921	.404	.834
Y07	143.87	100.163	.230	.837
Y08	142.73	99.025	.299	.836
Y09	143.10	96.862	.524	.831
Y10	142.98	97.871	.514	.832
Y11	142.62	99.369	.413	.834
Y12	142.65	97.105	.647	.830
Y13	142.75	107.167	-.376	.848
Y14	143.02	95.153	.635	.828
Y15	143.98	100.538	.192	.838
Y16	142.95	102.459	.045	.842
Y17	143.05	97.895	.417	.833
Y18	142.83	98.507	.426	.833
Y19	143.52	96.922	.473	.831
Y20	143.37	98.497	.262	.837
Y21	142.80	97.856	.537	.831
Y22	144.15	98.849	.320	.835
Y23	143.33	94.533	.561	.828
Y24	143.83	101.071	.144	.840
Y25	142.80	95.600	.598	.829
Y26	143.00	101.282	.116	.841
Y27	144.08	98.122	.354	.834
Y28	143.87	104.266	-.086	.848
Y29	143.12	100.625	.166	.839
Y30	143.12	102.830	.033	.841
Y31	143.15	97.464	.428	.833
Y32	143.27	98.769	.288	.836
Y33	142.75	103.885	-.062	.842

Y34	143.02	99.615	.359	.835
Y35	143.23	96.025	.637	.829
Y36	143.55	97.331	.464	.832
Y37	142.92	99.969	.335	.835
Y38	144.30	102.318	.036	.843
Y39	143.95	102.459	.052	.841
Y40	142.92	102.379	.065	.841
Y41	144.33	102.789	.004	.844
Y42	143.55	99.485	.343	.835
Y43	143.00	98.154	.558	.832
Y44	143.00	99.333	.379	.834
Y45	142.83	98.712	.451	.833
Y46	143.55	101.741	.119	.840
Y47	142.98	99.871	.288	.836
Y48	144.08	100.943	.160	.839

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	24

**Lampiran 6: Skala Penelitian Setelah *try out* (Kuesioner)****KUESIONER PENELITIAN**

## DATA RESPONDEN

Nama:

NIM:

Jenis Kelamin:

Jenis Pekerjaan *Part-time*:

## PETUNJUK

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama

1. Tentukan pilihan jawaban yang menggambarkan diri anda yang sebenarnya dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang meliputi :
  - SS :Apabila pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri Anda.
  - S : Apabila Anda pernyataan “Sesuai” dengan diri Anda.
  - TS : Apabila pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri Anda.
  - STS : Apabila pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan diri Anda.
2. Pada setiap pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar. Hasil dari skala ini tidak akan mempengaruhi apapun yang terkait dengan diri Anda. Kerahasiaan data dijamin dan hanya dapat diakses oleh peneliti untuk kepentingan akademik. Kesungguhan dan kejujuran anda sangat saya harapkan demi kualitas penelitian ini, demikain saya ucapkan terimakasih dan selamat mengerjakan.

## Skala A

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya semangat bekerja dengan rekan kerja yang saling mendukung.				
2.	Saya semangat bekerja karena mempunyai rekan kerja paruh waktu yang asik.				
3.	Saya memilih bekerja paruh waktu untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki saat ini.				
4.	Saya malas mempelajari hal baru ditempat kerja saya saat ini.				
5.	Saya peduli dengan permasalahan yang terjadi di tempat kerja saya.				
6.	Saya memilih bekerja paruh waktu supaya mempunyai penghasilan sendiri.				
7.	Saya semangat bekerja karena dapat mempelajari banyak hal dari pekerjaan saya saat ini.				
8.	Saya merasa tidak ada perkembangan kemampuan saya selama bekerja.				
9.	Saya tetap semangat setelah mendapat teguran dari atasan.				
10.	Saya semangat untuk mempelajari hal baru di tempat kerja saya saat ini.				
11.	Saya memilih bekerja paruh waktu untuk menambah pengalaman kerja saya.				
12.	Saya semangat terlibat dalam pemecahan masalah ditempat kerja saya.				
13.	Saya malas mempelajari kemampuan baru untuk kepentingan pekerjaan saya saat ini.				
14.	Saya malas membantu rekan kerja yang meminta bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.				
15.	Saya semangat untuk mempelajari kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan saya saat ini.				
16.	Saya berusaha mencari solusi saat terjadi konflik dalam pekerjaan paruh waktu saya.				
17.	Saya malas untuk mengembangkan kemampuan saya dipekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
18.	Saya semangat bekerja karena atasan saya baik dengan setiap karyawannya.				
19.	Saya malas untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.				
20.	Saya semangat bekerja paruh waktu untuk menggali potensi yang saya miliki.				
21.	Saya bersemangat setelah mendapat saran tentang				

	pekerjaan dari rekan kerja saya.				
22.	Saya malas bekerja paruh waktu karena upah yang relatif rendah dan tidak sesuai.				
23.	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya untuk mencapai hasil yang lebih baik.				
24.	Saya malas bekerja setelah mendapat teguran dari atasan.				

## Skala B

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
2.	Saya senang ketika bekerja sesuai dengan SOP di tempat kerja saya.				
3.	Saya merasa biasa saja ketika membuat kesalahan saat bekerja.				
4.	Saya senang dapat mengembangkan keterampilan saya di pekerjaan saya saat ini.				
5.	Saya senang ketika mendapat bonus setelah menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.				
6.	Saya senang ketika mendapat hasil yang terbaik dari pekerjaan saya.				
7.	Saya senang pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
8.	Saya asal-asalan dalam memilih pekerjaan paruh waktu.				
9.	Saya senang mempunyai hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya.				
10.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
11.	Saya senang dapat menjalin hubungan yang baik dengan customer pekerjaan paruh waktu saya.				
12.	Saya kecewa mendapat pekerjaan yang tidak sesuai kebutuhan saya.				
13.	Saya memilih membolos ketika saya jenuh dengan pekerjaan paruh waktu saya.				
14.	Saya senang mempunyai rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan.				
15.	Saya kecewa, upah yang saya peroleh tidak sesuai dengan kualitas kerja yang saya berikan.				
16.	Saya tidak peduli ketika hasil kerja saya buruk.				
17.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan asal-asalan.				

18.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan paruh waktu saya saat ini.				
19.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan paruh waktu saya.				
20.	Saya senang mendapat upah yang lebih dari upah saya sebelumnya.				
21.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini.				
22.	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini yang membutuhkan berbagai keterampilan yang saya miliki.				
23.	Saya senang mendapat pekerjaan paruh waktu yang sesuai kebutuhan saya.				
24.	Saya senang ketika mendapat kepercayaan penuh dari bos kerja saya.				

## Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05393378
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.054
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

### Report

#### Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
56	58.00	1	.
61	68.00	1	.
63	61.00	1	.
64	72.00	1	.
65	66.67	3	8.963
66	65.33	3	.577
67	69.00	4	1.633
68	70.50	2	.707
69	68.75	4	6.551

70	74.50	2	12.021
71	70.62	13	4.331
72	73.93	15	3.595
73	71.40	10	4.274
74	73.60	5	5.128
75	74.50	4	1.291
76	77.33	6	2.160
77	77.00	1	.
79	78.00	2	1.414
80	74.75	4	10.813
81	82.33	3	7.638
83	82.00	2	7.071
84	93.00	1	.
85	80.67	3	8.145
86	81.00	2	4.243
87	85.00	2	.000
88	88.00	1	.
89	77.00	1	.
90	80.50	2	9.192
93	83.00	1	.
Total	73.86	100	7.004

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between	(Combined)	2954.430	28	105.515	3.940	.000
	Groups	Linearity	2327.358	1	2327.358	86.896	.000
		Deviation from Linearity	627.072	27	23.225	.867	.652
	Within Groups		1901.610	71	26.783		
Total		4856.040	99				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	.692	.479	.780	.608

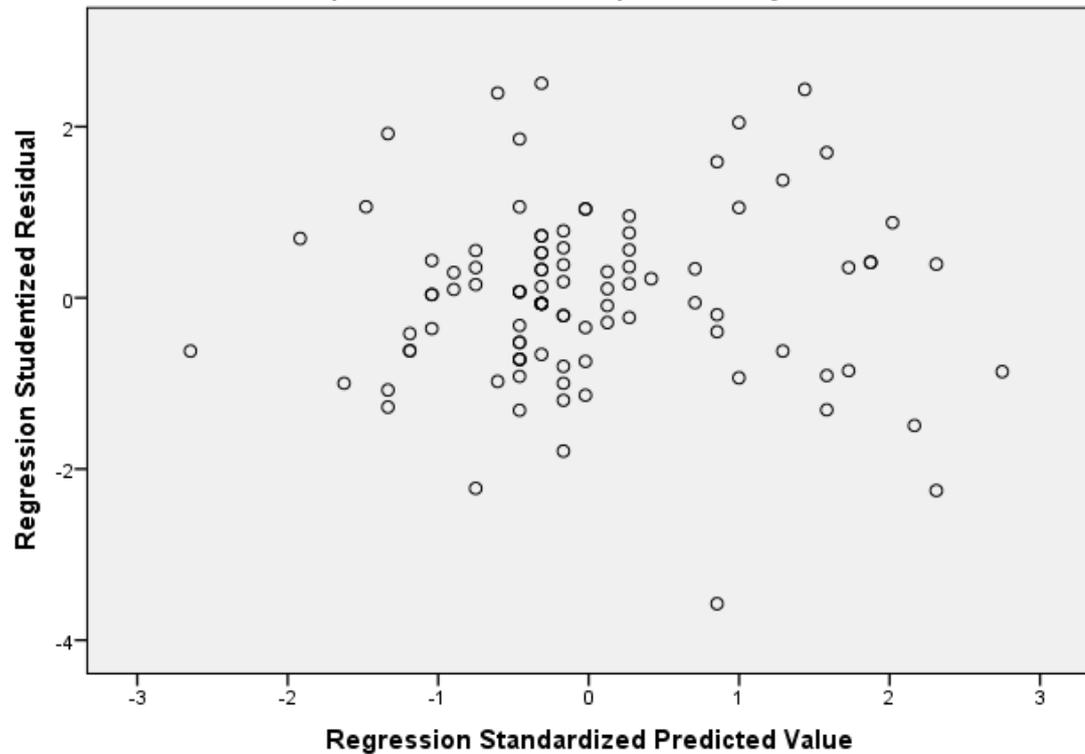
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	61.03	87.19	73.86	4.849	100
Std. Predicted Value	-2.646	2.748	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.508	1.492	.682	.226	100
Adjusted Predicted Value	61.29	87.58	73.87	4.866	100
Residual	-17.996	12.660	.000	5.054	100
Std. Residual	-3.543	2.492	.000	.995	100
Stud. Residual	-3.574	2.506	-.001	1.007	100
Deleted Residual	-18.313	12.801	-.010	5.174	100
Stud. Deleted Residual	-3.813	2.577	-.002	1.025	100
Mahal. Distance	.000	7.554	.990	1.523	100
Cook's Distance	.000	.173	.012	.025	100
Centered Leverage Value	.000	.076	.010	.015	100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



## Lampiran 8: Uji Hipotesis

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.474	5.080

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2327.358	1	2327.358	90.198	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2528.682	98	25.803		
	Total	4856.040	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.439	5.543		3.868	.000
	Motivasi Kerja	.707	.074	.692	9.497	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Lampiran 9: Data Penelitian

No.	Resp.	No. Item																								Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	X1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
2	X2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
3	X3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	72
4	X4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69
5	X5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
6	X6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
7	X7	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
8	X8	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
9	X9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
10	X10	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75
11	X11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
12	X12	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	83
13	X13	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
14	X14	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	75
15	X15	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
16	X16	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	69
17	X17	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	76
18	X18	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	85
19	X19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
20	X20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71
21	X21	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	81
22	X22	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	71
23	X23	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	80
24	X24	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
25	X25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	1	85
26	X26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	65
27	X27	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	4	3	76
28	X28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	85
29	X29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
30	X30	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	80
31	X31	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
32	X32	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	73
33	X33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
34	X34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
35	X35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
36	X36	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	87
37	X37	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
38	X38	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	1	3	4	2	1	4	3	68
39	X39	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	81
40	X40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
41	X41	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	89
42	X42	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	71
43	X43	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
44	X44	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	61
45	X45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	69
46	X46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	90
47	X47	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74
48	X48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	72
49	X49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
50	X50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
51	X51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
52	X52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
53	X53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
54	X54	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	88
55	X55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71
56	X56	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	86
57	X57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
58	X58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
59	X59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
60	X60	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	74
61	X61	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	74
62	X62	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	83
63	X63	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	86
64	X64	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	73
65	X65	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	70
66	X66	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	73
67	X67	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	75
68	X68	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
69	X69	4	4	2	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2	4	3	1	3	1	70
70	X70	1	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	4	56
71	X71	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	63
72	X72	4																								

No.	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
1	Y1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	74
2	Y2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69
3	Y3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76
4	Y4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	59
5	Y5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
6	Y6	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	80
7	Y7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
8	Y8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	75
9	Y9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	76
10	Y10	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73
11	Y11	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	79
12	Y12	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	87
13	Y13	2	3	3	2	4	3	2	4	3	1	3	2	3	3	2	4	4	1	2	3	2	3	3	3	65
14	Y14	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	74
15	Y15	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78
16	Y16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73
17	Y17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
18	Y18	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	75
19	Y19	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
20	Y20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	81
21	Y21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	89
22	Y22	3	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	65
23	Y23	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	86
24	Y24	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
25	Y25	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	77
26	Y26	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	77
27	Y27	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	76
28	Y28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	90
29	Y29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
30	Y30	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	76
31	Y31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	85
32	Y32	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	68
33	Y33	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
34	Y34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
35	Y35	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
36	Y36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	85
37	Y37	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	87
38	Y38	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	1	4	4	2	2	4	2	2	2	4	70
39	Y39	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	74
40	Y40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	68
41	Y41	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	77
42	Y42	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	70
43	Y43	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	67
44	Y44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68
45	Y45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
46	Y46	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	74
47	Y47	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79
48	Y48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	72
49	Y49	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
50	Y50	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
51	Y51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
52	Y52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	69
53	Y53	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	67
54	Y54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	88
55	Y55	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
56	Y56	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78
57	Y57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
58	Y58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
59	Y59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	72
60	Y60	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	68
61	Y61	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	70
62	Y62	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	77
63	Y63	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	84
64	Y64	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4	74
65	Y65	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	83
66	Y66	2	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	64
67	Y67	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	75
68	Y68	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	72
69	Y69	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	66
70	Y70	3	3	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	4	1	2	3	4	1	4	1	2	1	2	2	58
71	Y71	2	3	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	4	3	1	3	3	2	1	4	2	2	3	3	

**Lampiran 10: Data Riwayat Hidup****RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

- |                        |                                |
|------------------------|--------------------------------|
| 1. Nama Lengkap        | : Miftakhus Surur              |
| 2. Tempat & Tgl. Lahir | : Pati, 04 Agustus 1998        |
| 3. Alamat Rumah        | : Guyangan 04/01 Trangkil Pati |
| HP                     | : 089686854165                 |
| E-mail                 | : sururm48@gmail.com           |

**B. Riwayat pendidikan**

- |                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| 1. MI/SD            | : SDN 01 Guyangan             |
| 2. MTs/SMP          | : Mts Raudlatul Ulum Guyangan |
| 3. MA/SMA           | : MA Raudlatul Ulum Guyangan  |
| 4. Perguruan Tinggi | : UIN Waliongo Semarang       |

Semarang, 09 Juni 2022

**Miftakhus Surur**  
NIM: 160706030