

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI HONORER
BIDANG KEPERAWATAN RSUD MANDAU**

SKRIPSI



OLEH:

SUMARSELENO PRIBADI
NIM. 11761100242

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI HONORER BIDANG KEPERAWATAN RSUD MANDAU****SKRIPSI**

Telah diterima dan disetujui untuk ujian sidang munaqasyah prodi S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

SUMARSELENO PRIBADI

NIM. 11761100242

Pekanbaru, 04 November 2022
Pembimbing

Rita Susanti, S.Psi., M.A
NIP. 198410112011012016



PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama Mahasiswa

: SUMARSELENO PRIBADI

NIM

: 11761100242

Judul Skripsi

: Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau.

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada:

Hari / Tanggal : Rabu / 30 November 2022

Bertepatan dengan : 6 Jumadil Awal 1444 H

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1001

Sekretaris,

Ikhwanisyifa, M.Psi., Psikolog
NIP. 19860427 201503 2 005

Penguji I,

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
NIP. 19821018 200901 2 007

Penguji II,

Linda Aryani, M.Si
NIP. 19740212 200710 2 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


.....)


.....)


.....)


.....)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SUMARSELENO PRIBADI
 NIM : 11761100242
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangko Jaya, 08 Oktober 1999
 Fakultas : PSIKOLOGI
 Judul Skripsi :

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan
 Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Januari 2023
 Yang membuat pernyataan



Sumarselena Pribadi
 NIM. 11761100242

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

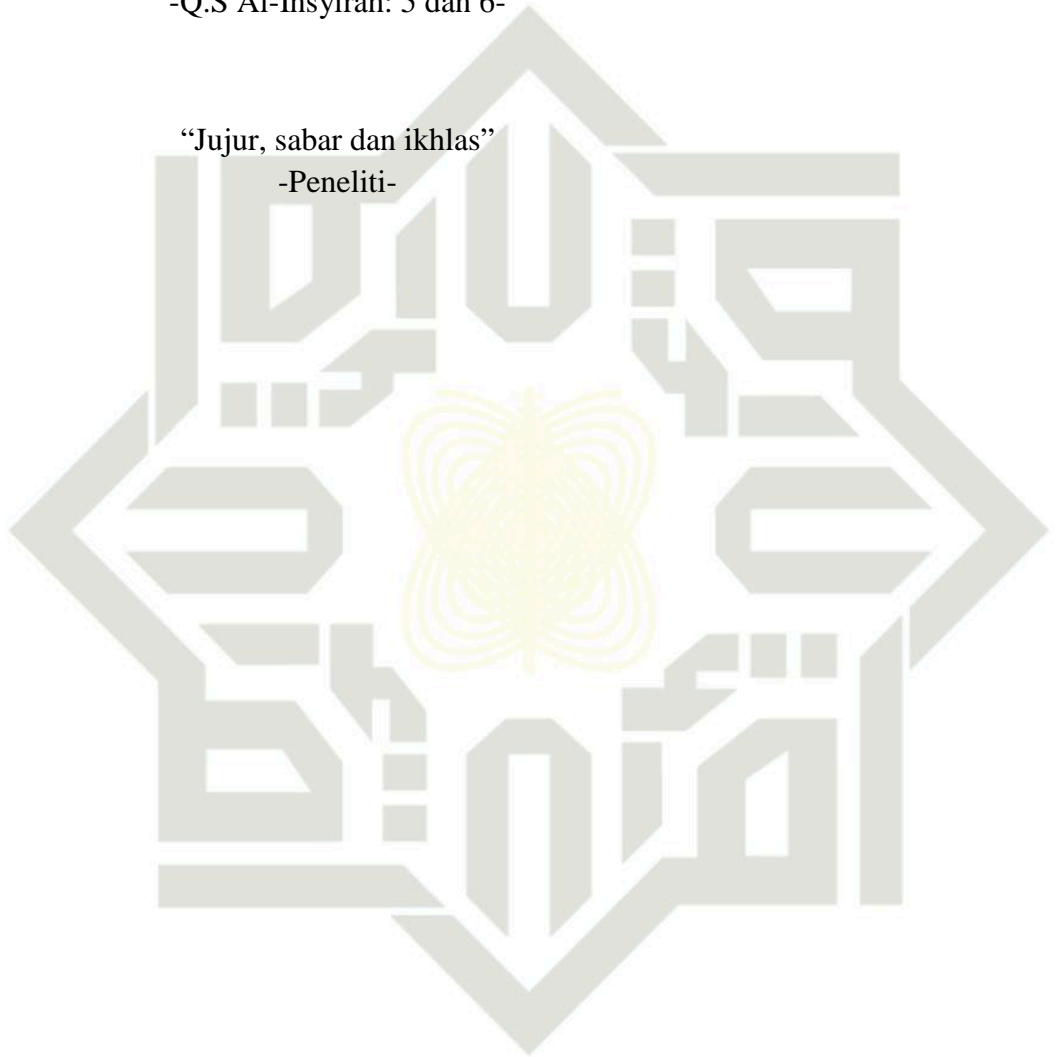
MOTTO

“Karna Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

-Q.S Al-Insyirah: 5 dan 6-

“Jujur, sabar dan ikhlas”

-Peneliti-



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Melafazkan Alhamdulillahirrabil'alamin

Atas Izin Allah

Tak henti mengucapkan rasa syukur atas karunia-Mu Ya Rabb

Karena telah menyelesaikan sebuah skripsi yang kupersembahkan kepada:

Keluargaku tercinta

Terutama Ibuku Nursiah dan Ayahku Suherman Pribadi

Kakakku Suci Purnama Sari, adik-adikku Suliska Fatimah Ramadani dan Sumiko

Fatahillah Pribadi.

*Berikanlah keluargaku Surga yang indah kelak, jadikanlah Ibadah untuk
setiap kasih sayang yang diberikan kepadaku*

Aamiin...

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Puja dan puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa pula peneliti hadiahkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang dapat dirasakan saat ini.

Dengan kerendahan hati dan atas pertolongan dan taufiq dari Allah Azza Wa Jalla, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja Pegawai Honorar Bidang Keperawatan RSUD Mandau”** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu peneliti memohon maaf sebesar-besarnya atas segala kekurangan yang terdapat didalamnya. Terima kasih banyak peneliti ucapkan kepada semua pihak yang telah mendukung atas penyelesaian skripsi ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikannya dengan baik. Tanpa dukungan dari mereka, belum tentu skripsi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.

Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag, selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Vivik Sovia, M.Si, selaku wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc., selaku wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak H. Jhon Herwanto S.Psi.,M.Si. selaku penasehat akademik (PA). Peneliti ucapkan terima kasih banyak, karena telah memberikan masukan, dukungan, nasehat, serta arahan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan S1 ini.

Ibu Rita Susanti, S.Psi.,M.A. selaku dosen pembimbing skripsi. Peneliti ucapkan terima kasih banyak, karena ibu telah banyak meluangkan waktu, memberikan pikiran dan ide, memberikan pengarahan dan bimbingan kepada peneliti hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi selaku penguji I, terima kasih peneliti ucapkan atas segala masukan yang positif serta nasehat yang membangun untuk penulisan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Linda Arani, M.Si selaku penguji II, terima kasih peneliti ucapkan atas segala masukan yang positif serta nasehat yang membangun untuk penulisan skripsi ini.

Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu. Terimakasih telah mendidik dan memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada peneliti. Semoga Allah SWT membalas jasa yang telah diberikan.

Seluruh Staf Fakultas Psikologi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih telah melancarkan pengurusan administrasi, memberikan informasi dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Ibu dr. Chairiah selaku direktur RSUD Mandau beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di RSUD Mandau.

13. Mamak Nursiah dan Ayah Suherman Pribadi yang sangat peneliti cintai. Terimakasih atas segala perhatian, selalu mendukung, menyayangi, memberikan semangat, do'a dan tidak pernah bosan memberikan nasehat kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menempuh pendidikan dan menyelesaikan akripsi. Semoga Allaah menjaga Mamak dan Ayah selalu.

Partnerku Annisa Amalia Nova yang telah memberikan dukungan dan semangat, menjadi teman dalam berdiskusi dan bertukar pikiran, serta memberikan begitu banyak bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

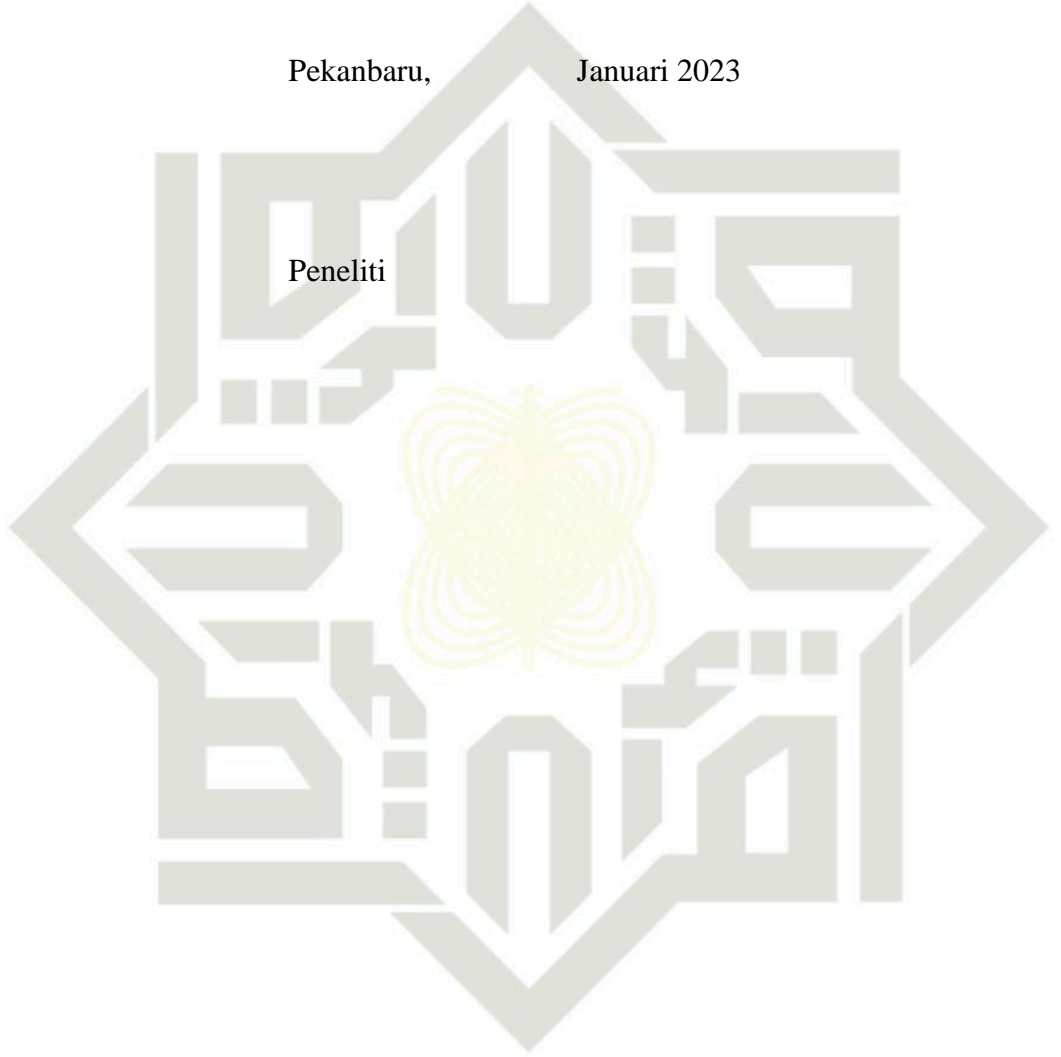
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan dari semua orang yang terlibat dalam proses penyelesaian penelitian ini mendapat keberkahan dari Allah SWT. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa banyak kekurangan dari skripsi ini baik dalam susunan kata, bahasa maupun cara penulisanannya.

Pekanbaru,

Januari 2023

Peneliti



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING MUNAQASYAH.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Keaslian Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kepuasan Kerja.....	9
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	9
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	10
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	11
B. Motivasi Kerja.....	13
1. Definisi Motivasi Kerja.....	13
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	14
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	15
C. <i>Perceived Organizational Support</i>	17
1. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	17
2. Aspek-Aspek <i>Perceived Organizational Support</i>	18
3. Faktor-Faktor <i>Perceived Organizational Support</i>	20



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

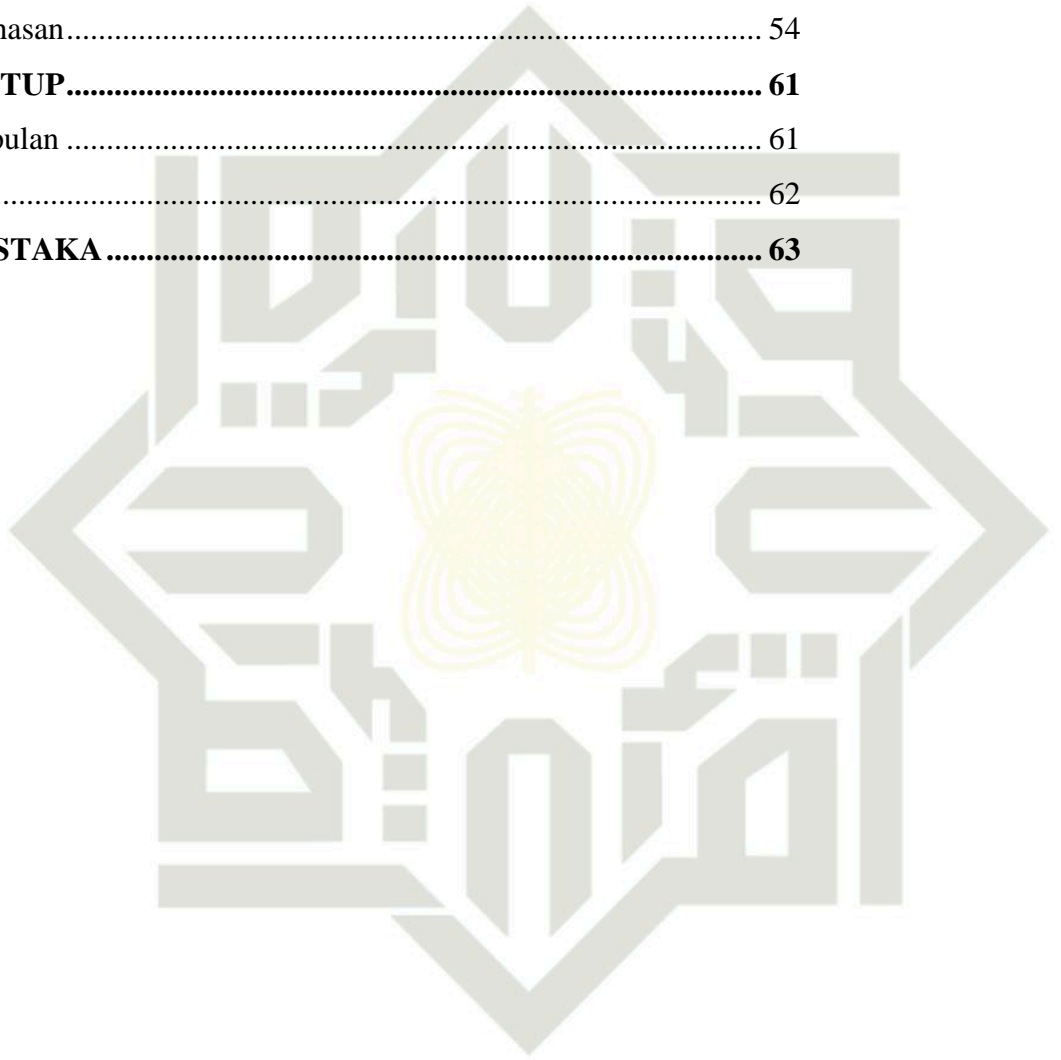
D. Kerangka Berpikir.....	22
E. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
1. Kepuasan Kerja	27
2. Motivasi Kerja.....	27
3. <i>Perceived Organizational Support</i>	28
D. Subjek Penelitian.....	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
E. Metode Pengumpulan Data	31
1. Skala Kepuasan Kerja	32
2. Skala Motivasi Kerja.....	33
3. Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	34
F. Validitas dan Reliabilitas	34
1. Uji Coba Alat Ukur	34
2. Validitas	35
3. Indeks Daya Beda Aitem	35
4. Reliabilitas	40
G. Analisis Data	42
H. Jadwal Penelitian.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Pelaksanaan Penelitian.....	43
B. Deskripsi Subjek Penelitian	43
1. Gambaran Diri Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
2. Gambaran Diri Subjek Berdasarkan Jabatan.....	44
C. Hasil Penelitian	44
1. Uji Asumsi	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Uji Normalitas	45
b. Uji Linearitas.....	45
2. Uji Hipotesis	47
D. Analisis Tambahan.....	48
1. Kategorisasi Data	48
E. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel.....	30
Tabel 3.2 Teknik Pengambilan Sampel	31
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja	33
Tabel 3.5 Blue Print Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	34
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja Hasil Try Out.....	36
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja untuk penelitian	37
Tabel 3.8 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja Hasil Try Out	38
Tabel 3.9 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja Untuk Penelitian.....	39
Tabel 3.10 <i>Blueprint</i> Skala POS Hasil Try Out	39
Tabel 3.11 <i>Blueprint</i> Skala POS Untuk Penelitian	40
Tabel 3.12 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Jabatan.....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Linear Berganda	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis per Variabel	47
Tabel 4.7 Norma Kategorisasi.....	49
Tabel 4.8 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.10 Gambaran Hipotetik dan Empirik variabel <i>need for achievement</i>	50
Tabel 4.11 Kategorisasi Variabel <i>need for achievement</i>	50
Tabel 4.12 Gambaran Hipotetik dan Empirik variabel <i>need for power</i>	51
Tabel 4.13 Kategorisasi Variabel <i>need for power</i>	51
Tabel 4.14 Gambaran Hipotetik dan Empirik variabel <i>need for affiliation</i> ..	52
Tabel 4.15 Kategorisasi Variabel <i>need for affiliation</i>	52
Tabel 4.16 Gambaran Hipotetik dan Empirik variabel POS.....	53
Tabel 4.17 Kategorisasi Variabel POS	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A** : Lembar Validasi Alat Ukur
- Lampiran B** : Skala *Try Out*
- Lampiran C** : Tabulasi Data *Try Out*
- Lampiran D** : Uji Reliabilitas dan Indeks Daya Beda
- Lampiran E** : Skala Penelitian
- Lampiran F** : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran G** : Uji Asumsi
- Lampiran H** : Uji Hipotesis
- Lampiran I** : Analisis Tambahan
- Lampiran J** : Surat-Surat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI HONORER BIDANG KEPERAWATAN RSUD MANDAU

Oleh:

Sumarselena Pribadi

11761100242@students.uin-suska.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang karyawan atas pekerjaannya. Hal tersebut dapat terwujud dengan didukung oleh faktor motivasi kerja dan *perceived organizational support* (POS). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara motivasi kerja ditinjau dari tiga aspek utama yaitu *need for achievement*, *need for power*, serta *need for affiliation* dan *perceived organizational support* (POS) dengan kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau yang berjumlah 110 pegawai. Teknik yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk hubungan *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, dan POS dengan kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Secara parsial nilai signifikansi untuk hubungan *need for achievement* dengan kepuasan kerja sebesar $0,226 > 0,05$. Nilai signifikansi untuk hubungan *need for power* dengan kepuasan kerja sebesar $0,640 > 0,05$. Nilai signifikansi hubungan *need for affiliation* dengan kepuasan kerja sebesar $0,640 > 0,05$. Sedangkan hubungan *perceived organizational support* (POS) dengan kepuasan kerja sebesar $0,000 > 0,05$. Maka secara parsial, kepuasan kerja dapat diprediksi dengan variabel POS.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, POS

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH JOB SATISFACTION FOR HONORARY EMPLOYEES IN THE FIELD OF NURSING RSUD MANDAU

By:

Sumarseleno Pribadi

11761100242@students.uin-suska.ac.id

Faculty of Psychology, State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Abstract

Job satisfaction is the feeling of pleasure of employees for their work. This can be realized with the support of work motivation factors and perceived organizational support (POS). The purpose of this study was to see the relationship between work motivation in terms of three main aspects, namely the need for achievement, need for power, and need for affiliation and perceived organizational support (POS) with job satisfaction. The subjects in this study were honorary employees in the field of nursing at Mandau Hospital, totaling 110 employees. The technique used to analyze the data is a multiple regression technique. Based on the results of analysis, it is known that the significance value for the relationship between need for achievement, need for power, need for affiliation, and POS with job satisfaction simultaneously is $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that the hypothesis is accepted. In partially the significance value for the relationship between need for achievement and job satisfaction is $0.226 > 0.05$. The significance value for the relationship between need for power and job satisfaction is $0.640 > 0.05$. The significance value of the relationship between need for affiliation and job satisfaction is $0.640 > 0.05$. Meanwhile, the relationship between perceived organizational support (POS) and job satisfaction is $0.000 > 0.05$. So from partially way, job satisfaction can be predicted with the POS variable.

Keyword: Job Satisfaction, need for achievement, need for power, need for affiliation, POS

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan instansi atau lembaga yang memberikan jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan bagian dari pelayanan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat dalam hal menyediakan sarana dan prasarana kesehatan, serta akses yang mempermudah masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan tersebut. Peran penting pelayanan kesehatan bagi masyarakat, menjadikan sebuah rumah sakit harus mampu menjawab kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan.

Seiring berjalan waktu kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan semakin meningkat, dengan begitu pelayanan yang diberikan lembaga terkait seperti rumah sakit juga harus semakin ditingkatkan. Maka dari itu, merupakan hal penting bagi pihak rumah sakit untuk memperhatikan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kualitas kerja SDM. Keseluruhan itu akan memberikan dampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam artian, jika rumah sakit mampu mengoptimalkan pengelolaan SDM maka pelayanan yang diberikan akan menjadi maksimal. Hal ini sangat penting, mengingat peran rumah sakit yang sangat vital di tengah masyarakat.

Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting untuk diperhatikan serta ditingkatkan, dan akan berbanding lurus dengan apa yang pegawai dapatkan selama bekerja dalam sebuah lembaga. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka

sehingga hal tersebut dianggap penting. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja, perlu memperhatikan aspek yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja, aspek kepuasan kerja dalam pandangan Luthans (2011) ada 5 aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Keseluruhan aspek ini yang akan menjadi acuan dalam meminimalisir permasalahan yang akan muncul pada pegawai.

Penelitian ini fokus pada kepuasan kerja pegawai honorer RSUD Mandau. Permasalahan yang kerap muncul berkenaan dengan kepuasan kerja pegawai adalah, penempatan kerja yang kurang sesuai dengan kompetensi pegawai, misal perawat yang ditempatkan sebagai staf bendahara penerimaan. Dalam hal gaji yang diterima pegawai honorer, pihak rumah sakit memberikan Rp.1,400,000 yang terbilang jauh dari UMK yang berlaku di kabupaten Bengkalis yakni Rp.3,342,891. Sempitnya peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan, minimnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja, serta sebagian rekan kerja yang tidak jarang saling berselisih paham. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan kebutuhan-kebutuhan penentu kepuasan kerja, jika ditinjau dari aspek-aspek yang ada. Kepuasan kerja penting untuk ditinjau oleh organisasi guna memahami masalah-masalah dan menemukan penyelesaian pegawai yang tidak bahagia serta masalah-masalah kepuasan kerja lainnya lebih cepat dan akurat.

Maka perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ali dan Anwar (2021) motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Luthans (2011) mengatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan kebutuhan yang menghidupkan dorongan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk bergerak ke arah tujuan yang menghasilkan insentif. Hidayah (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Ibrahim dan Aslinda (2015) juga memaparkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Octaviannand, dkk (2017) juga menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Ini membuktikan keterlibatan motivasi untuk memenuhi kebutuhan sebagai penggerak untuk melakukan pekerjaan akan memberikan sumbangsih pada terbentuknya kepuasan kerja pegawai. Kebutuhan-kebutuhan yang terpenuhi akan berperan dalam tercapainya kepuasan kerja pegawai RSUD Mandau.

Menurut McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2014) motivasi kerja terbagi atas tiga aspek, yang masing-masing memiliki kontribusi penting terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Jenis motivasi kerja tersebut adalah *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*. Seseorang yang butuh akan prestasi (*need for achievement*) akan kuat untuk mengukur diri sendiri terhadap tujuan tertentu, cenderung menyukai tantangan pekerjaan yang sedang, suka melakukan aktivitas individualistis, dan memilih melakukan pekerjaan dengan cara individu. Seseorang yang butuh akan kekuatan (*need for power*) akan sering menonjolkan diri dengan keinginan menduduki posisi pemimpin, cenderung memilih aktivitas yang kompetitif, dan memilih pekerjaan dimana bisa mengatur dan berdampak besar pada orang lain. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) yang kuat cenderung ingin menghabiskan waktu dengan teman dan orang terdekat, menjaga hubungan dengan keluarga, suka bekerja dalam

kelompok dan peka pada reaksi orang lain, dan lebih menyukai pekerjaan yang kolaboratif dimana bisa bekerja sama dengan orang lain.

Hal yang juga menjadi faktor penting kepuasan kerja adalah *perceived organizational support* (POS). Robbins dan Judge (2014) berpendapat bahwa *perceived organizational support* adalah sebagai bentuk perilaku yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Cropanzano dkk (1999) menyebutkan bahwa POS adalah bentuk dukungan organisasi yang dipandang baik oleh karyawan, dan dukungan yang diberikan berupa kompensasi yang adil dan pemenuhan kebutuhan dari karyawan. Perlakuan yang diberikan organisasi ini akan berperan dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan dan ini sejalan dengan permasalahan yang dialami pegawai honorer di RSUD Mandau. Hal ini didukung oleh penelitian Maan dkk (2020) menemukan hubungan signifikan antara POS dengan kepuasan kerja pada karyawan. Peran POS dalam ranah menciptakan kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi setiap organisasi.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui adanya permasalahan pada kepuasan kerja pegawai honorer RSUD Mandau. Disisi lain, peran ketiga jenis dalam motivasi kerja dan *perceived organizational support* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Honorer RSUD Mandau” guna mengetahui secara empiris hubungan ketiga jenis motivasi kerja serta *perceived organizational support* yang dimiliki oleh pegawai honorer dengan kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (*need for achievement, need for power, need for affiliation*) dan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for achievement* dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for power* dengan kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for affiliation* dengan kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* (POS) dengan kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari tiga aspek kebutuhan motivasi kerja McClelland yaitu *need for achievement, need for power, dan need for affiliation*. Menganalisis hubungan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja.

D. Keaslian Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini berdasarkan hasil pemikiran disertai dengan peran dan masukan dari beberapa pihak. Penelitian ini juga merujuk pada

penelitian-penelitian sebelumnya dan akan berusaha melengkapi kekurangan serta memberikan inovasi baru terhadap penelitian ini dengan menyesuaikan tempat, budaya, situasi dan kondisi pada saat ini. Penelitian tentang hubungan motivasi kerja dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja ini dilakukan di RSUD Mandau, Indonesia. Subjek penelitian ini adalah honorer bidang keperawatan RSUD Mandau. Tidak banyak penelitian serupa yang peneliti temui, adapun penelitian serupa yang menjadi rujukan, yaitu:

Penelitian yang dilakukan Aryanta dkk (2019) mengenai pengaruh motivasi terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan pekerjaan pertunjukan di museum dan resor seni alam putri villa Denpasar, akan diteliti kembali oleh peneliti dengan beberapa hal yang berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti subjek penelitian dan variasi variabel penelitian. Perbedaan variasi variabel penelitian Aryanta dkk (2019) dengan peneliti terletak pada pemilihan teori dan pemilihan variabel X_2 , dimana Aryanta dkk mengambil variabel stres kerja sedangkan peneliti mengambil variabel *perceived organizational support*. Subjek dalam penelitian ini adalah honorer bidang keperawatan RSUD Mandau yang memiliki adat dan budaya yang berbeda dengan penelitian Aryanta dkk.

Penelitian yang dilakukan Amalia (2014) pengaruh *perceived organizational support*, motivasi kerja, dan gender terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga. Penelitian ini mencakup semua variabel yang peneliti gunakan. Perbedaan terletak pada teori, penelitian ini menggunakan teori Smith sebagai teori utama, sedangkan peneliti menggunakan teori Luthans.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

subjek dan teknik sampling yang digunakan. Penelitian Amalia (2014) menggunakan *Non-probability Sampling* sedangkan peneliti menggunakan *Purposive Sampling*.

Penelitian Oesman (2015) *the influence of job satisfaction, job motivation, & perceived organizational support towards organizational citizenship behavior (OCB) : a perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia*.

Penelitian ini dilakukan di Malaysia dengan mengambil subjek karyawan pada tiga organisasi yang berbeda sedangkan peneliti hanya mengambil sumpersubjek pada satu lembaga. Penelitian ini menempatkan kepuasan kerja pada variabel X, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian ini dengan yang peneliti lakukan juga terlihat pada tempat, budaya dan subjek penelitian. Peneliti melakukan penelitian di Indonesia yang memiliki perbedaan budaya dengan Malaysia.

Tokoh utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh McClelland untuk variabel motivasi kerja, teori Rhoades dan Eisenberger untuk variabel *perceived organizational support*, dan variabel kepuasan kerja menggunakan teori Luthans. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara motivasi kerja dan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan informasi kepada pembaca khususnya pegawai sehingga mereka bisa lebih mengerti tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dan hubungan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II**TINJAUAN PUSTAKA****A. Kepuasan Kerja****Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi salah satu sikap penting yang harus dimiliki pegawai selama bekerja dalam organisasi. Luthans (2011) menyebutkan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dianggap penting. Secara umum diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling vital dan sering dipelajari. Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja secara sederhana bermakna kebahagiaan pegawai dari penilaian terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Menurut Kasmir (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja sendiri akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perasaan yang dimiliki oleh pegawai akan sangat berpengaruh, jika merasa senang atau gembira maka hasil kerja diberikan akan cenderung baik, sebaliknya apabila perasaan kurang baik maka hasil pekerjaan akan kurang memuaskan. Menurut Locke (dalam Luthans, 2011) kepuasan kerja merupakan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kondisi emosional seseorang, jika pegawai mendapatkan kepuasan kerja, maka itu akan berbanding lurus dengan perasaan bahagia yang didapatkan setelah menyelesaikan segala tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan bahagia hasil dari persepsi setelah menilai hasil pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan beberapa reaksi yaitu kognitif, afektif, dan evaluatif .

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Aspek-aspek tersebut yang akan menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai pada sebuah organisasi atau lembaga.

- a. Pekerjaan itu sendiri, Sejauh mana pekerjaan memberikan individu ketertarikan untuk mengerjakan tugas, kesempatan untuk belajar, dan juga kesempatan untuk sekedar menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, dalam hal ini gaji adalah salah satu tujuan utama seseorang dalam bekerja, sebagai kebutuhan ekonomi yang diterima pegawai dan menjadi gambaran sejauh mana kinerja pegawai dinilai dalam organisasi.
- c. Peluang promosi, kemungkinan untuk berkembang dalam organisasi dan memicu pegawai untuk memberikan produktifitas tinggi.
- d. Supervisi, fasilitas organisasi untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kerja kepada pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Rekan kerja, Sejauh mana rekan kerja secara teknis kooperatif dan saling mendukung. hubungan baik antara pegawai dengan rekan-rekan kerja dalam organisasi akan sangat membantu agar memiliki kenyamanan dalam bekerja, serta terjalinnya kerjasama yang baik antar rekan kerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. *Motivation*, dalam penelitian Ali dan Anwar (2021) terdapat hubungan signifikan yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Proses dari motivasi biasanya dimulai dengan seseorang mengenali dan kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kemudian sebuah tujuan ditetapkan untuk dicapai dan cara itu untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tersebut adalah bekerja. Puas atas hasil kerja yang baik sama halnya dengan tercapainya kebutuhan.
- b. *Gender Differences*, penelitian yang dilakukan Marasinghe dan Wijayaratne (2018) mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara perbedaan *gender* baik laki-laki ataupun perempuan terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan ada beberapa variasi di antara laki-laki dan perempuan pada tingkat kepuasan kerja, tetapi mempertimbangkan pekerjaan secara keseluruhan kepuasan kerja keduanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama.
- c. *Leadership Style*, penelitian Kertiriasih, Sujana, dan Suardika (2018) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan akan mampu

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan menimbulkan rasa keterikatan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

- d. *Organizational Culture*, penelitian yang dilakukan oleh Janićijević, Nikčević, dan Vasić (2018) menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini adalah temuan bahwa budaya organisasi merupakan faktor organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. penelitian ini melihat berdasarkan jenis budaya organisasi, dengan nilai untuk ketiga kesenjangan, terendah dalam budaya tugas, lebih tinggi dalam budaya kekuasaan, dan tertinggi dalam budaya peran, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh isi dan karakteristik budaya organisasi.
- e. *Perceived organizational support*, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran kepada tingkat kepuasan kerja. Sikap perusahaan yang adil dalam menetapkan peraturan, memperlakukan karyawan dengan hormat, serta pemberian dukungan dari atasan akan memberikan kontribusi dalam terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan kontribusi dalam terbentuknya kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Motivasi Kerja

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi menjadi proses psikologi dasar dan fokus pendekatan mikro untuk perilaku organisasi. Maslow (1970) menyebutkan “*The needs that are usually taken as the starting point for motivation theory*” yang bermakna bahwa semua teori mengenai motivasi itu didasari oleh kebutuhan-kebutuhan individu. McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2018) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan-dorongan kebutuhan yang akan menggerakkan individu dalam bekerja. Dorongan kebutuhan tersebut diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi (berinteraksi dengan orang lain), dan kebutuhan akan kekuasaan. Semakin seseorang memberikan performa maksimal dalam bekerja maka semakin tinggi pula kesempatan untuk mendapatkan kebutuhan tersebut.

Luthans (2011) mengatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan fisiologis atau psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan ke arah tujuan atau insentif. Teori motivasi kerja dan pengaplikasian yang lebih langsung terkait dengan studi dan penerapan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Kasmir (2018) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Ini berarti jika pegawai memiliki dorongan yang kuat maka kegiatan atau pekerjaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan akan lebih maksimal, sebaliknya jika dorongan yang dimiliki pegawai lemah maka pekerjaan yang dilakukan juga akan kurang maksimal.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan-dorongan kebutuhan yang rangsang individu untuk melakukan pekerjaan. Keinginan individu untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mampu menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2014). Sebuah teori mengenai prestasi, kekuasaan, dan afiliasi yang menjadi tiga kebutuhan penting untuk membantu menjelaskan motivasi.

a. *Need for achievement*

Kebutuhan akan prestasi menjadi kebutuhan paling dasar dalam lingkungan pekerjaan. Kebutuhan akan prestasi berupa dorongan untuk menjadi unggul melebihi standar-standar yang ada. Setiap individu memiliki dorongan untuk berprestasi. Seseorang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung puas dengan tantangan tugas dan pencapaian pribadi.

- b. *Need for power*, kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki kebebasan atas apa yang dilakukan tanpa ada paksaan. Individu cenderung ingin menonjolkan diri serta ingin mempengaruhi orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lain dalam lingkungan pekerjaan. Individu mempengaruhi orang lain untuk tidak melakukan sesuatu tanpa peran dari dirinya.

- c. *Need for affiliation*, kebutuhan untuk memiliki kerjasama yang baik dengan semua elemen yang ada di dalam organisasi. Individu memiliki keinginan untuk memiliki hubungan persahabatan ataupun interpersonal yang dekat. Individu yang mampu memelihara hubungan baik, senang menjadi bagian dari kelompok, dan memiliki keinginan untuk diterima dan dicintai.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Banyak ragam motivasi yang dimiliki seseorang agar bersungguh-sungguh dalam melakukan segala pekerjaan yang ada. Luthans (2011) memaparkan beberapa faktor motivasi:

- a. *Needs* . Kebutuhan terbentuk setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis. Sebagai contoh, kebutuhan ada ketika sel-sel dalam tubuh kekurangan makanan dan air atau ketika seseorang kehilangan orang lain yang berfungsi sebagai teman atau sahabat.
- b. *Drive*. Dorongan atau motif (kedua istilah ini sering digunakan secara bergantian) untuk meringankan kebutuhan. Dorongan fisiologis secara sederhana didefinisikan sebagai kekurangan dengan arah. Dorongan fisiologis dan psikologis berorientasi pada tindakan dan memberikan dorongan energi untuk mencapai insentif. Dorongan menjadi jantung pada proses motivasi. Contoh kebutuhan akan makanan dan air diterjemahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ke dalam dorongan lapar dan haus, dan oleh karena itu kebutuhan akan teman menjadi dorongan untuk berafiliasi.

- c. *Incentives*. Faktor terakhir motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan keinginan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan dapat mengurangi dorongan tersebut. Sebagai contoh, mengkonsumsi makanan, air minum, dan mendapatkan teman akan cenderung menghidupkan kembali keseimbangan dan mengurangi dorongan untuk merespons.

Tiga faktor penting menurut Robbins dan Judge (2014) adalah *intensity*, *direction*, dan *persistence*:

- a. *Intensity*, menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha. ini adalah elemen yang kebanyakan orang fokuskan setelah kita berbicara tentang motivasi. Namun, intensitas tinggi tidak mungkin memandu untuk hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali masalah tersebut disalurkan ke arah yang sangat menguntungkan organisasi.
- b. *Direction*, element yang menjadi langkah kedua ialah upaya yang diarahkan. Tujuan organisasi tergambar menjadi bentuk upaya-upaya yang harus selalu kita upayakan. Untuk itu, upaya-upaya yang dilakukan harus mendapatkan pengarahan tepat demi memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi.
- c. *Persistence*, motivasi menggabungkan elemen ketekunan. Ini mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha. Ketika termotivasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu akan berusaha bertahan dengan tugas cukup lama untuk mewujudkan tujuan mereka.

Herzberg (dalam Luthans, 2011) mengemukakan dua faktor mengenai pencapaian kepuasan dan menghindari ketidakpuasan. Kedua faktor tersebut ialah faktor hygiene dan motivate:

- a. Faktor *hygiene* adalah memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan. Kebijakan dan administrasi organisasi, pengawasan, teknis, hubungan dengan orang lain, pengawas, dan kondisi kerja
- b. Faktor *motivate* adalah memotivasi seseorang untuk selalu berusaha mencapai kepuasan, baik itu memperoleh penghargaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

C. *Perceived Organizational Support*

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan *perceived organizational support* (POS) sebagai kecenderungan kepercayaan yang dimiliki oleh individu yang berfokus pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* dikatakan sebagai rasa percaya pegawai atas segala bentuk kepedulian yang diberikan organisasi, berupa adanya keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana perilaku atasan mengenai dukungan yang diberikan, bagaimana kondisi organisasi dan rewards yang diberikan kepada pegawai.

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan *perceived organizational support* (POS) sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Misal, seorang karyawan percaya bahwa organisasi akan mengakomodasi jika pegawai memiliki masalah perawatan anak atau akan memaafkan kekeliruan yang dilakukan. Wesson dkk (2018) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Organisasi dapat melakukan berbagai hal untuk mendukung, termasuk memberikan penghargaan yang memadai, melindungi keamanan kerja, meningkatkan kondisi kerja, dan meminimalkan dampak politik.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah bentuk kepercayaan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memberikan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka sebagai pegawai.

2. Aspek-Aspek *Perceived Organizational Support*

Rhoades dan Einsenberger (2002) menyebutkan tiga bentuk umum dari *perceived organizational support* dalam organisasi yaitu, *fairness*, *supervisor support*, serta *organizational rewards and job condition* yang mampu mempengaruhi tingkat POS

a. *Fairness*

Prosedur keadilan menyangkut cara-cara organisasi dalam menempatkan pegawai seadil mungkin. Organisasi menghargai peran pegawai, mendapatkan informasi yang setara, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan kesempatan untuk berpendapat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. *Supervisor support*

Supervisor bertindak sebagai agen dari organisasi, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja, pegawai akan mendapatkan gambaran atasan puas dengan kinerja melalui orientasi penilaian supervisor sebagai pendukung organisasi.

c. *Organizational rewards and job condition*

Berbagai penghargaan dan kondisi pekerjaan yang terkait dengan *perceived organizational support* misalnya, *recognition, pay, promotion, job security, autonomy, role stressor, dan training.*

1) *Recognition, pay, and promotion*

Ketersediaan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan *reward* dari organisasi, membantu meningkatkan kontribusi pegawai dan menaikkan tingkat *perceived organizational support.*

2) *Job security*

Jaminan yang diberikan organisasi berupa kepastian pegawai untuk dapat bertahan dalam organisasi sesuai dengan ketentuan.

3) *Autonomy*

Organisasi melakukan kontrol yang dirasakan karyawan tentang bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka, termasuk penjadwalan, pekerjaan prosedur, dan variasi tugas.

4) *Role stressor*

Kemampuan organisasi dalam mengontrol stressor yang dapat mengganggu kinerja pegawai, organisasi mampu melakukan

pengecapan atas permasalahan yang mampu membuat pegawai mengalami stres.

5) *Training*

Pemberian pelatihan yang mampu meningkatkan kualitas kemampuan pegawai, yang akan berdampak pada kenaikan tingkat *perceived organizational support* pada pegawai.

3 Faktor-Faktor *Perceived Organizational Support*

Allen, dkk (2008) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support*, antara lain:

a. *Job characteristic*, empat *job characteristic* yang biasanya dipertimbangkan adalah: *job challenge*, *autonomy*, *job variety*, dan *perceived workload*.

1) *Job challenge*, mencerminkan keinginan individu untuk memiliki pekerjaan yang menantang dan membutuhkan berbagai keterampilan.

2) *Autonomy*, Sejauh mana individu dapat menjadwalkan pekerjaan, menentukan tindakan apa yang diperlukan, dan memilih cara terbaik untuk melaksanakan tindakan untuk kepuasannya dengan tugas tersebut. Semakin dirasakan otonomi, semakin besar kemungkinan individu akan kecewa dengan hasil tugas yang ada. Otonomi yang dirasakan sangat berpengaruh dengan peningkatan motivasi, kepuasan, dan efektivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 3) *Task Variety*, Beragam tugas yang tidak terduga dalam proses awal bekerja, memberikan gambaran ketidakpastian tugas-tugas lanjutan yang akan diterima.
- 4) *Perceived workload*, hal yang dilakukan manajemen organisasi guna memangkas biaya tenaga kerja dengan menekan lebih tenaga kerja yang dimiliki. Dua cara yang sering dipilih ialah, menambahkan beban kerja dan membuat pegawai menambah jam kerja.
- b. *Stressors*, beberapa hal yang dapat mejadi *stressor* diantaranya *work exhaustion*, *role ambiguity*, dan *role conflict*.
 - 1) *Work exhaustion*, sebagai contoh pegawai yang kelelahan akan berakibat pada turnover.
 - 2) *Role ambiguity*, hal ini terjadi saat instruksi yang diberikan pada pegawai tidak jelas dan tidak pasti.
 - 3) *Role conflict*, tuntutan organisasi dengan instruksi yang berubah-ubah dapat memicu *role conflict* muncul.
- c. *Organizational action*, organisasi dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari pegawai untuk menunjang kinerja, baik itu pemberian gaji sebagai hasil kerja dan pendampingan.
 - 1) *Pay for performents*, pemberian gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan.
 - 2) *Mentoring*, *Perceived organizational support* dipengaruhi secara positif oleh pengalaman dan perkembangan yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka. Mentoring

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah sebuah kegiatan yang terkadang digunakan organisasi untuk mengurangi *turnover*. Mentoring dibagi menjadi dua dimensi: karir dan psikososial. Pertama mencakup fungsi seperti pembinaan, sponsor, dan perlindungan, sedangkan yang kedua meliputi penerimaan, keteladanan, konseling, dan persahabatan.

D. Kerangka Berpikir

Rumah Sakit sebagai lembaga yang memberikan fasilitas kesehatan dan sangat memiliki peran vital di masyarakat, maka sudah sepatutnya kinerja para pegawai juga berjalan dengan maksimal sesuai dengan bidang yang dijalani. Gambaran motivasi bekerja dan kondisi tempat kerja akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pekerjaan. Persoalan tentang kebutuhan-kebutuhan sebagai pegawai dan peran lingkungan kerja baik itu kebijakan pihak pengelola tempat kerja, atasan, dan rekan kerja akan menentukan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia sebagai buah dari persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Luthans (2011) menyebutkan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dianggap penting. Berdasarkan penjelasan tersebut, penting bagi pegawai untuk memiliki kinerja yang baik yang akan menjadi nilai dasar untuk mendapatkan kepuasan kerja. Beberapa faktor psikologis yang menjadi penunjang kepuasan kerja adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki motivasi kerja dan *perceived organizational support* yang memperkuat persepsi baik pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani.

Faktor psikologis motivasi kerja memiliki kaitan erat terhadap kebutuhan pegawai McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2018) menegaskan bahwa untuk mendapatkan motivasi kerja seseorang memiliki dorongan kebutuhan, diantaranya adalah *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*. Perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap pencapaian pegawai yang maksimal, motivasi akan membuat kualitas pekerjaan pegawai meningkat dan membantu pegawai mendapatkan hasil kerja maksimal dan kepuasan kerja akan tercapai. Perusahaan sering kali memberikan peluang promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kualitas kerja terbaik, motivasi yang tinggi akan membantu pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik, sehingga besar kemungkinan yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan.

Hubungan antara rekan kerja yang baik menjadi kebutuhan setiap pegawai sebagai dukungan dalam memaksimalkan hasil kerja. Jika seluruh kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memiliki motivasi tinggi, motivasi akan menciptakan kondisi kerja yang akan memberikan semangat kerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Apriliani dan Hidayah (2020) yang mana menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Positif tampak dari koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,301 dengan signifikansi sebesar 0,001. Pengaruh positif artinya pengaruh motivasi kerja searah dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja perawat yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tinggi pula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perceived organizational support juga menjadi pertimbangan besar terhadap kepuasan seorang pegawai di tempat ia bekerja. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan *perceived organizational support* (POS) sebagai kecenderungan kepercayaan yang dimiliki oleh individu yang berfokus pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Bentuk kepedulian perusahaan dalam hal keadilan (*fairness*), peran atasan (*supervisor support*), penghargaan dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*). Keadilan yang baik mulai dari peraturan dan informasi perusahaan yang tidak merugikan akan membuat pegawai merasa puas atas pekerjaannya.

Pentingnya atasan yang senantiasa membimbing dan mengarahkan akan mampu membuat pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan puas atas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang sehat dan pemberian penghargaan terhadap pekerjaan akan membuat pegawai memaksimalkan pekerjaan, yang berdampak langsung pada puasnya pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan. Jika keseluruhan hal ini dimiliki oleh perusahaan, maka akan memunculkan persepsi positif pada pegawai terhadap perusahaan dan akan menjadi penunjang munculnya kepuasan kerja. hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Amalia (2014) variabel *perceived organizational support*: diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.242 dengan nilai signifikansi 0.002, yang berarti variabel POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi POS maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedua faktor psikologis penunjang kepuasan kerja diatas akan mampu mendorong kinerja pegawai. Pekerjaan yang diselesaikan dengan baik akan memunculkan kepuasan pada pegawai. Motivasi kerja dan *perceived organizational support* menjadi faktor psikologis penunjang kinerja, yang akan secara langsung mempengaruhi tinggi atau rendah kepuasan kerja yang akan muncul pada pegawai.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (*need for achievement, need for power, dan need for affiliation*), POS dengan kepuasan kerja pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for achievement*, dengan kepuasan kerja pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for power* dengan kepuasan kerja pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for affiliation* dengan kepuasan kerja pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara POS dengan kepuasan kerja pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional antara variabel motivasi kerja (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterhubungan antara motivasi kerja yang terdiri dari *need for achievement, need for power, need for affiliation* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak divisi keperawatan RSUD Mandau.

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (X_1), variabel bebas (X_2) dan variabel terikat (Y). Adapun variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas (X_1) : motivasi kerja
 - Variabel X_{1A} : *need for achievement*
 - Variabel X_{1B} : *need for power*
 - Variabel X_{1C} : *need for affiliation*
2. Variabel bebas (X_2) : *perceived organizational support*
3. Variabel terikat (Y) : kepuasan kerja

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu atribut, sifat, nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, bahagia, dan puas pegawai honorer RSUD Mandau terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Gambaran kepuasan kerja menurut Luthans (2011) digambarkan dalam 5 dimensi, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaji, dan peluang promosi dalam organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai bentuk semangat dan dorongan pada diri pegawai honorer dalam melakukan pekerjaan. Dorongan tersebut digambarkan oleh McClelland dalam 3 aspek yaitu:

a. *Need for achievement*

Kebutuhan akan prestasi menjadi dorongan pegawai untuk memperoleh hasil kerja melebihi standar-standar yang ada. Pegawai yang memiliki dorongan akan prestasi membuat pegawai cenderung puas atas pekerjaan ketika memiliki pencapaian pribadi.

b. *Need for power*

Dorongan yang dimiliki pegawai untuk memiliki kebebasan dalam pekerjaan tanpa ada paksaan. Dorongan ini akan menjadikan pegawai untuk dapat menonjolkan diri serta memiliki pengaruh besar dalam lingkungan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. *Need for affiliation*

Pegawai yang membutuhkan hubungan baik dengan seluruh elemen yang ada di lingkungan kerja. Pegawai akan cenderung puas saat memiliki kedekatan dan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja ataupun pimpinan. Pegawai akan senantiasa berusaha untuk mempertahankan hubungan baik tersebut.

3 Perceived Organizational Support

Perceived organizational support dikatakan sebagai rasa percaya pegawai pada sejauh mana penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi yang telah diberikan. Bentuk penghargaan organisasi yang dirasakan pegawai berupa adanya keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana perilaku atasan mengenai dukungan yang diberikan, bagaimana kondisi organisasi dan rewards yang diberikan kepada pegawai (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

D. Subjek Penelitian**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang keperawatan RSUD Mandau yang berjumlah 150 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Arikunto, 2010; Sugiyono, 2016). Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan kepada populasi, maka sampel harus diambil secara representatif, artinya adalah sampel yang diambil harus mewakili sifat dari populasi. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 150 orang. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%. Rumus Slovin (dalam Noor, 2011) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150)(0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$n = 109,090$ dibulatkan menjadi 110 orang

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Sampling*, merupakan salah satu teknik pengambilan sampel apabila karakteristik populasi terdiri atas kategori-kategori, kelompok atau golongan yang sejajar dan secara kuat berpengaruh pada hasil penelitian (Winarsunu, 2017). Pemilihan responden dilakukan dengan cara membagi keseluruhan populasi sesuai kelompok yang ada dan selanjutnya dihitung menggunakan rumus yang tertera guna mendapatkan jumlah sampel yang akan diteliti. Rincian sampel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Unit	Hipotesis Nihil	
		Populasi	Sampel
1	Perawat	90	66
2	Bidan	60	44
	Jumlah	150	110

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa populasi berjumlah 150 dan peneliti mengambil sampel sebesar 110 orang.

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan:

JSB = Jumlah sampel bagian

JST = Jumlah sampel total

JPT = Jumlah populasi total

JPB = Jumlah populasi bagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2
Teknik Pengambilan Sampel

UNIT	
PERAWAT	BIDAN
$JSB = \frac{110}{150} \times 90$	$JSB = \frac{110}{150} \times 60$
$JSB = 0,73 \times 90$	$JSB = 0,73 \times 60$
$JSB = 66$	$JSB = 44$

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu skala motivasi kerja, skala *perceived organizational support* dan skala kepuasan kerja untuk memperoleh data sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologi yang dikembangkan dari definisi operasional untuk menjadi fokus penelitian.

Skala pada penelitian ini terdiri atas tiga skala, yaitu skala kepuasan kerja berdasarkan teori dari Luthans, serta skala motivasi kerja berdasarkan teori dari McClelland, dan skala *perceived organizational support* berdasarkan teori Podsakoff dan Eisenberger. Skala disusun dalam bentuk skala Likert dengan empat alternatif jawaban yaitu :

5 : Untuk jawaban **Sangat Sesuai**

4 : Untuk jawaban **Sesuai**

3 : Untuk jawaban **Tidak Sesuai**

2 : Untuk jawaban **Sangat Tidak Sesuai**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala dengan empat alternatif jawaban lebih disarankan karena apabila ada lima alternatif jawaban, subjek cenderung memilih alternatif yang ada di tengah yang dirasa aman dan subjek cenderung tidak berfikir (Azwar, 2015). Subjek hanya memilih satu diantara empat alternatif jawaban yang telah disediakan dengan cara memberi tanda silang pada pernyataan yang diterima atau disetujui.

Aitem yang bersifat *favorabel* untuk jawaban sangat sesuai (SS) dinilai 4, sesuai (S) dinilai 3, tidak sesuai (TS) dinilai 2, dan sangat tidak sesuai dinilai 1. Aitem yang bersifat *unfavorabel*, untuk jawaban Sangat sesuai (SS) dinilai 1, sesuai (S) dinilai 2, tidak sesuai (TS) dinilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) dinilai 4. Secara rinci metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja berjumlah 34 aitem ini merupakan skala modifikasi dari penelitian milik Saputra (2021) yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Skala ini mengacu pada aspek teori Luthans (2011). Rancangan skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang dikerjakan	9,4,13	19,11,6,2,29	8
Gaji	Kesesuaian gaji dengan bidang yang dikerjakan	1,8,33	27,3	5
Supervisi	Atasan yang dapat memberikan contoh	12,16,18,22	30,23,5	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
Rekan kerja	Rekan kerja yang positif	10,14,20, 32	17,26,15	7
Peluang promosi	Ada jenjang karir pada pekerjaan yang dilakukan	7,24,28,34	21,25,31	7
Jumlah		18	16	34

Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja berjumlah 17 aitem ini merupakan skala modifikasi dari penelitian milik Musyawwir (2020) yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Skala ini mengacu pada aspek teori McClelland dikembangkan oleh David McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2018). Rancangan skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Blueprint Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
<i>Need for achievement</i>	Mampu dalam berkompetisi	1,3,8,1 7	13	5
	Kesejahteraan Penghormatan dan pengakuan	4,9,16	11	4
<i>Need for power</i>	Menjalin relasi dengan orang lain	5	10	2
<i>Need for affiliation</i>	mengendalikan atau mengatur orang lain	12	14	2
	Berusaha untuk mempengaruhi orang lain	15	-	1
Jumlah		12	5	17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Skala *Perceived Organizational Support*

Skala motivasi kerja berjumlah 17 aitem ini merupakan skala modifikasi dari penelitian milik Putri (2020) yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Skala ini mengacu pada aspek teori Rhoades dan Eisenberger (2002). Rancangan skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Blueprint Skala *Perceived Organizational Support*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
<i>Fairness</i>	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	1,8	6,11,13,15	6
<i>Supervisor support</i>	Peran dan kontribusi atasan	2,7	4,9,16,18	6
<i>Organizational rewards and job condition</i>	Jenis penghargaan dan kondisi kerja	3,5,17	10,12,14	6
Jumlah		7	11	18

F. Validitas dan Realibilitas

Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka alat ukur yang digunakan harus diuji coba (*field test*) terlebih dahulu. Uji coba ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Dengan kata lain agar butir-butir dalam kedua skala tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas

Validitas sering dilaporkan sebagai sejauh mana alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2015; Sugiyono, 2016). Validitas alat ukur diperlukan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan ukurnya. Skala yang tinggi validitasnya akan menghasilkan eror yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya (Azwar, 2015).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas tampak. Validitas isi adalah validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur. Validitas isi dalam penelitian ini diestimasi melalui *professional judgement* yang dalam hal ini dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber. Sedangkan validitas tampak dilakukan dengan membuat bentuk skala menjadi semenarik mungkin dalam hal ini yaitu menggunakan *cover*.

Indeks Daya Beda Aitem

Daya beda aitem atau daya diskrimnasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2017). Selanjutnya Azwar (2017) juga menjelaskan bahwa daya beda aitem juga merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

total. Daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2017).

Menurut Azwar (2017) kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Jika aitem yang lolos tidak mencukupi seperti jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Dalam penelitian ini koefisien korelasi aitem-total yang digunakan yaitu 0,25.

Pada 34 aitem skala kepuasan kerja yang diujicobakan, terdapat 25 aitem yang valid dengan koefisien korelasi aitem total yang berkisar antara -0,062 – 0,872. Sedangkan, sebanyak 9 aitem dinyatakan gugur. Adapun rincian mengenai jumlah aitem yang valid dan gugur untuk skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blueprint Skala Kepuasan Kerja (Y) Hasil *Try Out*

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jml
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Pekerja-an itu sendiri	Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang dikerjakan	9, 4,13	-	11, 6, 2,29	19	8
2	Gaji	Kesesuaian gaji dengan bidang yang dikerjakan	1,33	8	3	27	5
3	Supervi-si	Atasan dapat memberikan contoh	12, 16, 18, 22	-	30,23	5	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jml
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
4	Rekan kerja	Rekan kerja yang positif	14, 20, 32	10	26, 15	17	7
5	Peluang promosi	Ada jenjang karir pada pekerjaan yang dilakukan	7, 24, 28	34	25	21, 31	7
Jumlah			15	3	10	6	34
			18		16		

Berdasarkan aitem yang valid, maka disusun *blue print* skala kepuasan kerja untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Blueprint Skala Kepuasan Kerja untuk Penelitian

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang dikerjakan	4,9, 10	2,5,8, 22	7
Gaji	Kesesuaian gaji dengan bidang yang dikerjakan	1,25	3	3
Supervisi	Atasan yang dapat memberikan contoh	9, 13, 14, 16	17,23	6
Rekan kerja	Rekan kerja yang positif	11, 15, 24	12,20	5
Peluang promosi	Ada jenjang karir pada pekerjaan yang dilakukan	6, 18, 21	19	4
Jumlah		15	10	25

Pada 17 aitem skala motivasi kerja yang diujicobakan, terdapat 7 aitem yang valid dengan koefisien korelasi aitem total yang berkisar antara -0,055 – 0,831. Sedangkan, sebanyak 10 aitem dinyatakan gugur. Adapun rincian

mengenai jumlah aitem yang valid dan gugur untuk skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.8 sebagai berikut:

Tabel 3.8
Blueprint Skala Motivasi Kerja (X₁) Hasil Try Out

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jml
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	<i>Need for achievement</i>	Mampu dalam berkompetisi	1, 3, 8	17	13	-	5
		Memiliki kinerja yang berkualitas	-	2, 7	-	6	3
2	<i>Need for power</i>	Kesejahteraan penghormatan dan pengakuan	4	9, 16	-	11	4
		Menjalinkan relasi dengan orang lain	5	-	10	-	2
3	<i>Need for affiliation</i>	mengendalikan orang lain	12	-	14	-	2
		atau mengatur orang lain	-	15	-	-	1
		Berusaha untuk mempengaruhi orang lain	-	-	-	-	-
Jumlah			6	6	3	2	17
			12		5		

Berdasarkan aitem yang valid, maka disusun *blue print* skala motivasi kerja untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.9 sebagai berikut :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.9
Blueprint Skala Motivasi Kerja untuk Penelitian

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
<i>Need for achievement</i>	Mampu dalam berkompetisi	1, 2, 4	6	4
<i>Need for power</i>	Kesejahteraan Penghormatan dan pengakuan		5	1
<i>Need for affiliation</i>	Menjalin relasi dengan orang lain	7		1
	mengendalikan atau mengatur orang lain		3	1
	Jumlah	4	3	7

Pada 18 aitem skala *perceived organizational support* yang diujicobakan, terdapat 16 aitem yang valid dengan koefisien korelasi aitem total yang berkisar antara -0,084 – 0,789. Sedangkan, sebanyak 2 aitem dinyatakan gugur. Adapun rincian mengenai jumlah aitem yang valid dan gugur untuk skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3.10
Blueprint Skala *Perceived Organizational Support* (X₂) Hasil Try Out

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jml
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	<i>Fairness</i>	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	1, 8	-	6, 11, 13, 15	-	6
2	<i>Supervisor support</i>	Peran dan kontribusi atasan	2, 7	-	4, 9, 16, 18	-	6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jml
			Favo		Unfavo		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
3	Organizational rewards and job condition	Jenis penghargaan dan kondisi kerja	17	3, 5	10, 12, 14	6	
Jumlah			5	2	11	-	18
			7		11		

Berdasarkan aitem yang valid, maka disusun *blue print* skala *perceived organizational support* untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.11 sebagai berikut :

Tabel 3.11
Blueprint Skala *Perceived Organizational Support* untuk Penelitian

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favo	Unfavo	
<i>Fairness</i>	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	1, 6	4, 9, 11, 13	6
<i>Supervisor support</i>	Peran dan kontribusi atasan	2, 5	3, 7, 14, 16	6
<i>Organizational rewards and job condition</i>	Jenis penghargaan dan kondisi kerja	15	8, 10, 12	4
Jumlah		5	11	16

Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (konsisten) (Azwar, 2017). Hasil pengukuran dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum pernah berubah. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00.

Artinya jika semakin mendekati angka 1,00 maka pengukuran akan semakin reliabel, begitu juga sebaliknya jika koefisiennya semakin jauh dari 1,00 maka berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2017).

Ukuran reliabilitas skala dalam penelitian ini adalah dengan *alpha cronbach*, karena rumus ini berlaku bagian pencarian reliabilitas instrumental dari skor selain 1 dan 0. Perhitungan reliabilitas dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Rumus *alpha cronbach* (dalam Bungin, 2005) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan:

- α : Koefisien reliabilitas alpha
- k : Jumlah item
- s_j : Varians responden untuk item I
- s_x : Jumlah varians skor total

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem yang valid pada skala motivasi kerja (X1A, X1B, X1C) secara terpisah pada masing-masing aspek didapatkan koefisien reliabilitas *need for achievement* (X1A) sebesar 0,529, reliabilitas *need for power* (X1B) tidak dapat dianalisis karena item dari aspek yang sangat sedikit, dan reliabilitas *need for affiliation* (X1C) sebesar -0,344.

Reliabilitas skala *perceived organizational support* (X₂) diperoleh koefisien sebesar 0,869 dan reliabilitas skala kepuasan kerja (Y) diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,915. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan pada skala motivasi kerja aspek (X1A) memiliki tingkat reliabilitas yang rendah, dan untuk aspek (X1B, X1C) dinyatakan tidak reliabel. Untuk skala penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perceived organizational support (X2) dan kepuasan kerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, dan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja. Penghitungan analisis dibantu dengan menggunakan SPSS versi 20 for windows. Rumus regresi berganda (Irianto, 2004):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen yang hendak di prediksi

a : Constant 60

b1 : Koefisien regresi tidak standar variabel X1

X1 : Nilai variabel bebas 1 (prediktor 1)

b2 : Koefisien regresi tidak standar variabel X2

X2 : Nilai variabel bebas 2 (prediktor 2)

b3 : Koefisien regresi tidak standar variabel X3

X3 : Nilai variabel bebas 3 (prediktor 3)

H. Jadwal Penelitian

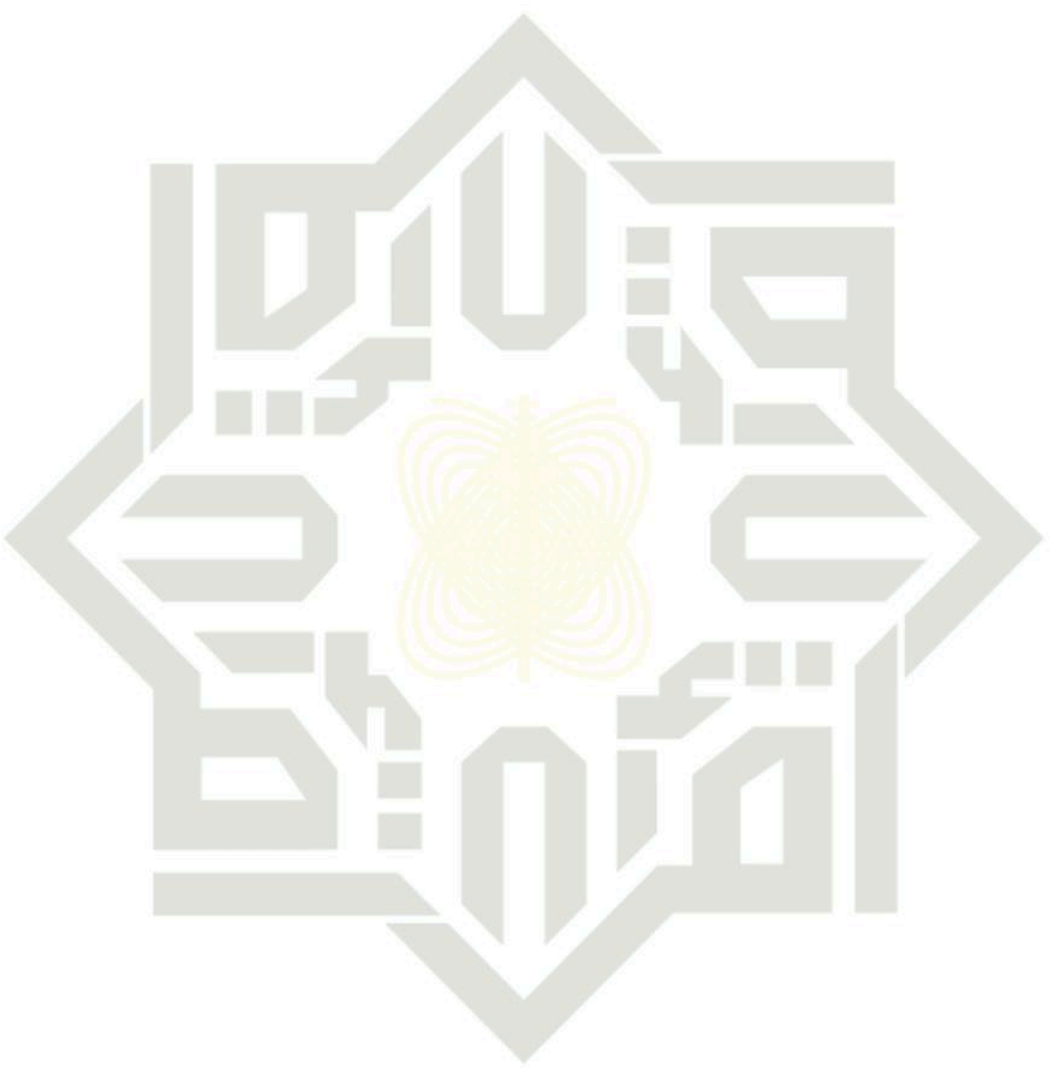
Penelitian ini dilakukan pada pegawai honorer bidang keperawatan RSUD

Mandau. Rincian jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12

Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan
1	Seminar Proposal	23 Agustus 2021
2	Pengesahan Perbaikan Proposal Penelitian	15 Desember 2021
3	Uji Coba Alat Ukur (<i>Try Out</i>) dan Pengolahan Data	04 – 15 Januari 2022
4	Seminar Hasil	21 September 2022
5	Ujian Munaqasyah	30 November 2022



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (*need for achievement, need for power, need for affiliation*) dan POS dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau. Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for achievement* dengan kepuasan kerja, tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for power* dengan kepuasan kerja, dan tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *need for affiliation* dengan kepuasan kerja. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau berada dalam kategori sedang menuju tinggi, artinya sebagian besar pegawai honorer merasakan kepuasan dalam bekerja. Tingkat motivasi kerja (*need for achievement, need for power, need for affiliation*) secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, artinya pegawai honorer bidang keperawatan RSUD Mandau memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. *Perceived organizational support* yang dirasakan pegawai berada pada kategori sedang menuju tinggi, artinya pegawai merasa dukungan yang diberikan organisasi sudah tergolong baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk terus memperhatikan hak dan kewajiban terhadap pegawai, senantiasa peduli terhadap kesejahteraan, dan selalu memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai. Diharapkan lebih memberikan respon maksimal dalam pengisian skala penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan baik tanpa ada bias dan mampu menggambarkan pegawai yang ada di RSUD Mandau.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini, untuk lebih aktif dalam menjalankan pengambilan data subjek guna meminimalisir bias yang disebabkan oleh ketidak efektifan subjek dalam mengisi data. Menggunakan alat ukur yang kuat dan mampu menggambarkan variabel penelitian dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Andy dkk. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri
- Ahmadiansah, Reza. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi : Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*. E-book: Kreasi Total Media.
- Allen, Myria W dkk. (2008). Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees. *Information & Management* 45.
- Ali, Bayad Jamal dan Govand Anwar. (2021). An Empirical Study of Emplotees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *Internasional Journal of Engineering, Business and Management (UEBM)* 5 (2).
- Amalia, Destriany. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support, Motivasi Kerja dan Gender Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Marga. *Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Apriliani, Elmira & Nur Hidayah. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20 (1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryanta, I Ketut dkk. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita* 6 (2).
- Aswin, Angga Erly dan Agoes Ganesa Rahyuda. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. *Jurnal Manajemen Unud* 6 (5).
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Cohen, Sheldon, dkk. (2000). *Social Support Measurment and Intervention: A Guide For Health and Social Scientists*. E-book: Oxford University Press Inc.
- Colquitt, Jason A dkk. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 6th ed*. E-book: McGraw-Hill Education.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Cropanzano R, Howes JC, Grandey AA, Toth P. (1997). *The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress*. *J Organ Behav* 18:159–180
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dkk. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Menejemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6 (2).
- Dewi, Rooswita Santia. (2016). Peran Perceived Organizational support Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat* 2 (3).
- Gruneberg, Michael M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. E-book: The Macmillan Press Ltd.
- Hidayah, A. K. (2018). *The Influence of Individual Characteristics, and Leadership, through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office*. *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1), 32-45.
- Ibrahim, A M & Aslinda. (2015). *The effect of motivation on Organizational citizenship behavior at Telkon Indonesia Makassar*. *International journal of administrative science and organization*, 21(2), 114-120.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kertiriasih, dkk. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *Internasional Journal of Contemporary Research and Review* 09 (03).
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th ed*. E-book: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Maan, et al. (2020). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: a Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment. *Future Business Journal*. 6 (21).
- Marasinghe, M.P.L.R dan Anusha Wijyaratne. (2018). The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of the University Librarians Association of Sri Lanka* 21 (2).
- Marcus, Paul. (2017). *The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance, and Satisfaction: How To Flourish in the Workplace*. E-book: Routledge.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. E-book: Harper & Row, Publishers.

Maslow, A.H. (1943). <http://www.yorku.ca/dept/psych/classics/author.htm>.

Musyawwir. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Skripsi: Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Janićijević, Nebojša et all. (2018). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction. *Economis Annals* 58 (219).

Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.

Narendra, Annisaa Miranty & Mega Putri Saraswati. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas* 13 (2).

Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). *Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company*. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79.

Priyatno, Dewi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Putri, Fidelia Ririan. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (POS) dengan Keterlibatan Kerja pada Perawat Kontrak di RSUD X. *Skripsi: Universitas Sriwijaya*.

Rhoades, Linda & Robert Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* 4 (87).

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2018). *Essential of Organizational Behavior: Global Edition 4th ed*. E-book: Pearson Education, Inc.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2014). *Essential of Organizational Behavior 12th ed*. E-book: Pearson Education, Inc.

Ruputra, Sugeng. (2021). Hubungan Adversity Quotient dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Tesis: Psikologi UIN Suska Riau*.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Winarsunu, Tulus. (2017). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. E-book: UMM Press.



LAMPIRAN A

Lembar Validasi Alat Ukur

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala Kepuasan Kerja)**

1. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia atau tidak bahagia pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki seperti suasana kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaji, dan peluang promosi dalam organisasi, Luthans (2011). Tinggi atau rendah skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendah kepuasan kerja honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

2. Skala yang digunakan : Skala Kepuasan Kerja

[] Buat sendiri

[] Terjemahan

[] Modifikasi

3. Jumlah aitem : 34

4. Jenis format respon : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

5. Penilaian setiap butir aitem : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertujuan untuk mengetahui komponen kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji, supervisi, hubungan rekan kerja, dan promosi.

Bapak/ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
Pekerjaan itu sendiri	Bidang pekerjaan	1	Saya merasa cocok dengan bidang pekerjaan saya	√		

Cara Menjawab:

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka bapak/ibu memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem lain yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang dikerjakan	Pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya (F)				
		Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (F)				
		Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik (F)				
		Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang di bebaskan kepada saya terasa berat (UF)				
		Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil (UF)				
		Saya kurang nyaman berkerja di tempat ini (UF)				
		Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya (UF)				
		Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini (UF)				
Gaji	Kesesuaian gaji dengan bidang yang dikerjakan	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan (F)				
		Saya merasa puas dengan gaji saya (F)				
		Gaji yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya (UF)				
		Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya (F)				
		Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja (UF)				
Supervise	Atasan yang dapat memberikan contoh	Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya (F)				
		Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik (UF)				
		Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami (F)				
		Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya (UF)				
		Atasan saya memberikan motivasi dalam berkerja (F)				



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Komunikasi saya dengan atasan berjalan kurang baik (UF)				
		Atasan saya adalah teladan yang baik dalam berkerja (F)				
Rekan kerja	Rekan kerja yang positif	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang positif kepada saya (F)				
		Rekan kerja saya memberikan motivasi ketika saya ada masalah (F)				
		Rekan kerja saya, tidak mau berbagi informasi terkait pekerjaan kepada saya (UF)				
		Rekan kerja saya membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (F)				
		Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab (F)				
		Saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman (UF)				
		Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (UF)				
Promosi	Ada jenjang karir pada pekerjaan yang dilakukan	Saya senang dengan aturan dasar yang digunakan untuk promosi (F)				
		Tidak semua pegawai di rumah sakit mendapatkan kesempatan untuk di promosikan (UF)				
		Saya senang dengan promosi jabatan yang terjadi di rumah sakit ini (F)				
		Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik (F)				
		Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang tidak adil (UF)				
		Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan (F)				
		Informasi terkait promosi jabatan di rumah sakit ini tertutup (UF)				



Catatan:

- 1. Disarankan menggunakan kata-kata yang sederhana dan mudah dipahami.
- 2. Disarankan menggunakan kata-kata yang baku dan sesuai dengan kaidah kebahasaan.
- 3. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan ambiguitas.
- 4. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan negatif.
- 5. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan subjektif.
- 6. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan bias.
- 7. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan diskriminatif.
- 8. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan stereotip.
- 9. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan generalisasi.
- 10. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan overgeneralisasi.
- 11. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan overstatement.
- 12. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan understatement.
- 13. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan exaggeration.
- 14. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan understatement.
- 15. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan overstatement.
- 16. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan understatement.
- 17. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan overstatement.
- 18. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan understatement.
- 19. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan overstatement.
- 20. Disarankan menggunakan kata-kata yang tidak menimbulkan kesan understatement.

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah aitem

OK

Pekanbaru, 09 November 2021

Validator

Ami Widyastuti, M.Psi.
NIP. 198203062009012006

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN A

Lembar Validasi Alat Ukur

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala Kepuasan Kerja)**

1. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia atau tidak bahagia pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki seperti suasana kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaji, dan peluang promosi dalam organisasi, Luthans (2011). Tinggi atau rendah skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendah kepuasan kerja honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

2. Skala yang digunakan : Skala Kepuasan Kerja

[] Buat sendiri

[] Terjemahan

[] Modifikasi

3. Jumlah aitem : 34

4. Jenis format respon : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

5. Penilaian setiap butir aitem : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertujuan untuk mengetahui komponen kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji, supervisi, hubungan rekan kerja, dan promosi.

Bapak/ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
Pekerjaan itu sendiri	Bidang pekerjaan	1	Saya merasa cocok dengan bidang pekerjaan saya	√		

Cara Menjawab:

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka bapak/ibu memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem lain yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian atau kemampuan diri dengan bidang yang dikerjakan	Pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya (F)				
		Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (F)				
		Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik (F)				
		Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang di bebaskan kepada saya terasa berat (UF)				
		Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil (UF)				
		Saya kurang nyaman berkerja di tempat ini (UF)				
		Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya (UF)				
		Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini (UF)				
Gaji	Kesesuaian gaji dengan bidang yang dikerjakan	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan (F)				
		Saya merasa puas dengan gaji saya (F)				
		Gaji yang yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya (UF)				
		Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya (F)				
		Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja (UF)				
Supervise	Atasan yang dapat memberikan contoh	Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya (F)				
		Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik (UF)				
		Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami (F)				
		Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya (UF)				
		Atasan saya memberikan motivasi dalam berkerja (F)				



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Komunikasi saya dengan atasan berjalan kurang baik (UF)				
		Atasan saya adalah teladan yang baik dalam berkerja (F)				
Rekan kerja	Rekan kerja yang positif	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang positif kepada saya (F)				
		Rekan kerja saya memberikan motivasi ketika saya ada masalah (F)				
		Rekan kerja saya, tidak mau berbagi informasi terkait pekerjaan kepada saya (UF)				
		Rekan kerja saya membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (F)				
		Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab (F)				
		Saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman (UF)				
		Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami (UF)				
Promosi	Ada jenjang karir pada pekerjaan yang dilakukan	Saya senang dengan aturan dasar yang digunakan untuk promosi (F)				
		Tidak semua pegawai di rumah sakit mendapatkan kesempatan untuk di promosikan (UF)				
		Saya senang dengan promosi jabatan yang terjadi di rumah sakit ini (F)				
		Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik (F)				
		Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang tidak adil (UF)				
		Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan (F)				
		Informasi terkait promosi jabatan di rumah sakit ini tertutup (UF)				



Catatan:

- 1. Disarankan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
- 2. Disarankan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
- 3. Disarankan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah aitem

OK

Pekanbaru, 09 November 2021

Validator

Ami Widyastuti, M.Psi.
NIP. 198203062009012006

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala Motivasi Kerja)**

1. Definisi Operasional

Motivasi kerja sebagai bentuk dorongan kebutuhan, diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi (berinteraksi dengan orang lain), dan kebutuhan akan kekuasaan, McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2018). Tinggi atau rendah skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

2. Skala yang digunakan : Skala Motivasi Kerja

Buat sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah aitem : 17

4. Jenis format respon : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

5. Penilaian setiap butir aitem : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui komponen motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik: semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target, kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan. Motivasi ekstrinsik: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, suasana kerja yang aman, tentram dan menyenangkan, kesejahteraan karyawan, penghormatan dan pengakuan.

Bapak/ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Need for achievment</i>	Mampu dalam berkompetisi	1	Saya memulai pekerjaan dengan semangat	√		

Cara Menjawab:

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka bapak/ibu memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem lain yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Need for achievement</i>	Mampu dalam berkompetisi	Saya menyukai pekerjaan yang menantang (F)				
		Saya berani mengambil risiko atas keputusan yang saya lakukan (F)				
		Saya mampu bersaing untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan (F)				
		Saya cenderung takut ketika mengerjakan tugas sulit (UF)				
		Bekerja berkualitas adalah keinginan saya (F)				
<i>Need for affiliation</i>	Memiliki kinerja yang berkualitas	Saya senang bekerja dalam tim (F)				
		Saya berpikir teman saya lebih berguna (UF)				
		Saya menyukai popularitas dikalangan teman kerja (F)				
	Bersikap positif dan ramah	Saya berempati terhadap masalah orang lain (F)				
		Saya mengacuhkan masalah orang lain (UF)				
		Saya saya berusaha menolong teman kerja (F)				
		Saya cenderung berbincang dengan orang lain pada waktu istirahat (F)				
		Bekerja dengan orang lain adalah sesuatu yang menyenangkan (F)				
<i>Need for power</i>	Menjalin relasi dengan orang lain	Saya menolak berbicara pada kelompok yang besar (UF)				
		Saya cenderung merasa resah jika ditunjuk menjadi pemimpin kelompok (UF)				
	Mengendalikan atau mengatur orang lain	Saya suka mengontrol orang lain (F)				
		Berusaha untuk mempengaruhi orang lain	Saya cenderung memenuhi kehendak saya (F)			



Catatan:

- 1. Disiplin mengutip dan mengutip dengan benar
 - a. Mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Mengutip tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah aitem

OK

Pekanbaru, 09 November 2021

Validator

Ami Widyastuti, M.Psi.
NIP. 198203062009012006

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala Motivasi Kerja)**

1. Definisi Operasional

Motivasi kerja sebagai bentuk dorongan kebutuhan, diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi (berinteraksi dengan orang lain), dan kebutuhan akan kekuasaan, McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2018). Tinggi atau rendah skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

2. Skala yang digunakan : Skala Motivasi Kerja

Buat sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah aitem : 17

4. Jenis format respon : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

5. Penilaian setiap butir aitem : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui komponen motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik: semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target, kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan. Motivasi ekstrinsik: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, suasana kerja yang aman, tentram dan menyenangkan, kesejahteraan karyawan, penghormatan dan pengakuan.

Bapak/ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Need for achievment</i>	Mampu dalam berkompetisi	1	Saya memulai pekerjaan dengan semangat	√		

Cara Menjawab:

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka bapak/ibu memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem lain yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Need for achievement</i>	Mampu dalam berkompetisi	Saya menyukai pekerjaan yang menantang (F)				
		Saya berani mengambil risiko atas keputusan yang saya lakukan (F)				
		Saya mampu bersaing untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan (F)				
		Saya cenderung takut ketika mengerjakan tugas sulit (UF)				
		Bekerja berkualitas adalah keinginan saya (F)				
<i>Need for affiliation</i>	Memiliki kinerja yang berkualitas	Saya senang bekerja dalam tim (F)				
		Saya berpikir teman saya lebih berguna (UF)				
		Saya menyukai popularitas dikalangan teman kerja (F)				
	Bersikap positif dan ramah	Saya berempati terhadap masalah orang lain (F)				
		Saya mengacuhkan masalah orang lain (UF)				
		Saya saya berusaha menolong teman kerja (F)				
		Saya cenderung berbincang dengan orang lain pada waktu istirahat (F)				
		Bekerja dengan orang lain adalah sesuatu yang menyenangkan (F)				
<i>Need for power</i>	Menjalin relasi dengan orang lain	Saya menolak berbicara pada kelompok yang besar (UF)				
		Saya cenderung merasa resah jika ditunjuk menjadi pemimpin kelompok (UF)				
	Mengendalikan atau mengatur orang lain	Saya suka mengontrol orang lain (F)				
		Berusaha untuk mempengaruhi orang lain	Saya cenderung memenuhi kehendak saya (F)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

4. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

5. Bahasa

Jawa

6. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, 10 Desember 2021

Validator



Rita Susanti, S.Psi., MA.
NIP. 198410112011012016

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala *Perceived Organizational Support*)**

1. Definisi Operasional

Perceived organizational support dikatakan sebagai persepsi atas bentuk kepedulian organisasi yang dirasakan pegawai. Berupa adanya keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana perilaku atasan mengenai dukungan yang diberikan, bagaimana kondisi organisasi dan rewards yang diberikan kepada pegawai, Rhoades dan Eisenberger (2002). Tinggi atau rendah skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendah *perceived organizational support* yang dimiliki oleh honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

2. Skala yang digunakan : Skala *Perceived Organizational Support*

Buat sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah aitem : 18

4. Jenis format respon : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

5. Penilaian setiap butir aitem : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik: semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target, kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan. Motivasi ekstrinsik: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, suasana kerja yang aman, tentram dan menyenangkan, kesejahteraan karyawan, penghormatan dan pengakuan.

Bapak/ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Fairness</i>	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	1	Saya memulai pekerjaan dengan semangat	√		

Cara Menjawab:

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka bapak/ibu memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem lain yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Fairness</i>	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	Saya merasa pihak rumah sakit jarang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan (UF)				
		Saya merasa peraturan yang diberikan rumah sakit tidak terlalu disosialisasikan dengan baik (UF)				
		Rumah sakit tidak terlalu mendengarkan complain yang saya berikan (UF)				
		Saya sering merasa kesulitan mengurus berkas yang dibutuhkan karena proses birokrasi yang menyulitkan (UF)				
		Mudah bagi saya menemukan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai di rumah sakit (F)				
		Sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, rumah sakit akan mensosialisasikannya terlebih dahulu kepada pegawai (F)				
<i>Supervisor support</i>	Memiliki kinerja yang berkualitas Bersikap positif dan ramah	Atasan saya tidak segan untuk memberikan semangat apabila saya merasa down (F)				
		Atasan saya selalu memperhatikan kondisi bawahannya dengan detail (F)				
		Saya merasa kurang mendapatkan feedback yang cukup dari atasan saya (UF)				
		Saya merasa kurang adanya diskusi antara pegawai dan atasan (UF)				
		Saya merasa atasan seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai (UF)				
		Atasan saya jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya anggap baik (UF)				
		Saya merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja saya (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organization- al rewards and job condition	Jenis penghargaan dan kondisi kerja	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada kepada seluruh pegawai untuk bisa mengembangkan diri (F)				
		Rumah sakit sudah memberikan berbagai fasilitas agar pegawai tidak merasa <i>stress</i> (F)				
		Saya merasa suara saya kurang didengar oleh rumah sakit karena banyaknya pegawai lain yang dimiliki oleh rumah sakit (UF)				
		Saya merasa rumah sakit terlalu mengekang pegawai dalam peraturan yang kurang flexible (UF)				
		Saya merasa bahwa posisi pekerjaan yang saya miliki dapat digeser kapan saja (UF)				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

4. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

5. Bahasa

Jawa

6. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, 10 Desember 2021

Validator



Rita Susanti, S.Psi., MA.
NIP. 198410112011012016

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala *Perceived Organizational Support*)**

1. Definisi Operasional

Perceived organizational support dikatakan sebagai persepsi atas bentuk kepedulian organisasi yang dirasakan pegawai. Berupa adanya keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana perilaku atasan mengenai dukungan yang diberikan, bagaimana kondisi organisasi dan rewards yang diberikan kepada pegawai, Rhoades dan Eisenberger (2002). Tinggi atau rendah skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendah *perceived organizational support* yang dimiliki oleh honorer bidang keperawatan RSUD Mandau.

2. Skala yang digunakan : Skala *Perceived Organizational Support*

Buat sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah aitem : 18

4. Jenis format respon : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

5. Penilaian setiap butir aitem : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik: semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target, kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan. Motivasi ekstrinsik: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, suasana kerja yang aman, tentram dan menyenangkan, kesejahteraan karyawan, penghormatan dan pengakuan.

Bapak/ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Fairness</i>	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	1	Saya memulai pekerjaan dengan semangat	√		

Cara Menjawab:

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek, maka bapak/ibu memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem lain yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Fairness	Peran pegawai, peraturan, informasi, dan pengambilan keputusan	Saya merasa pihak rumah sakit jarang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan (UF)				
		Saya merasa peraturan yang diberikan rumah sakit tidak terlalu disosialisasikan dengan baik (UF)				
		Rumah sakit tidak terlalu mendengarkan complain yang saya berikan (UF)				
		Saya sering merasa kesulitan mengurus berkas yang dibutuhkan karena proses birokrasi yang menyulitkan (UF)				
		Mudah bagi saya menemukan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai di rumah sakit (F)				
		Sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, rumah sakit akan mensosialisasikannya terlebih dahulu kepada pegawai (F)				
Supervisor support	Memiliki kinerja yang berkualitas Bersikap positif dan ramah	Atasan saya tidak segan untuk memberikan semangat apabila saya merasa down (F)				
		Atasan saya selalu memperhatikan kondisi bawahannya dengan detail (F)				
		Saya merasa kurang mendapatkan feedback yang cukup dari atasan saya (UF)				
		Saya merasa kurang adanya diskusi antara pegawai dan atasan (UF)				
		Saya merasa atasan seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai (UF)				
		Atasan saya jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya anggap baik (UF)				
		Saya merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja saya (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organization- al rewards and job condition	Jenis penghargaan dan kondisi kerja	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada kepada seluruh pegawai untuk bisa mengembangkan diri (F)				
		Rumah sakit sudah memberikan berbagai fasilitas agar pegawai tidak merasa <i>stress</i> (F)				
		Saya merasa suara saya kurang didengar oleh rumah sakit karena banyaknya pegawai lain yang dimiliki oleh rumah sakit (UF)				
		Saya merasa rumah sakit terlalu mengekang pegawai dalam peraturan yang kurang flexible (UF)				
		Saya merasa bahwa posisi pekerjaan yang saya miliki dapat digeser kapan saja (UF)				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

4. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

5. Bahasa

Jawa

6. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, 10 Desember 2021

Validator



Rita Susanti, S.Psi., MA.
NIP. 198410112011012016

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN B

Skala Try Out

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



SKALA PENELITIAN

Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Sumarselena Pribadi, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian, saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat berpartisipasi dengan mengisi skala ini. Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Seluruh identitas dan respon jawaban yang saudara/i berikan akan dijaga keamanan dan kerahasiaannya oleh peneliti, sesuai dengan etika di dalam sebuah penelitian. Atas bantuan dan kerjasama dari saudara/i, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti
Sumarselena Pribadi

Identitas Diri

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Bacalah setiap pernyataan dengan baik, kemudian berikan jawaban atau respon saudara/i dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang **paling sesuai** dengan kondisi diri saudara/i. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda. Peneliti harap saudara/saudari mengisi skala ini dengan cermat hingga selesai serta tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

SS : Sangat Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	X			

“SELAMAT MENGERJAKAN”

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
2	Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja				
4	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
5	Komunikasi saya dengan atasan berjalan kurang baik				
6	Saya kurang nyaman berkerja di tempat ini				
7	Saya senang dengan aturan dasar yang digunakan untuk promosi				
8	Saya merasa puas dengan gaji saya				
9	Pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya				
10	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang positif kepada saya				
11	Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil				
12	Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya				
13	Saya yakin bisa menyelesaikan perkerjaan ini dengan baik				
14	Rekan kerja saya memberikan motivasi ketika saya ada masalah				
15	Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan perkerjaan yang tidak saya pahami				
16	Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami				
17	Rekan kerja saya, tidak mau berbagi informasi terkait perkerjaan kepada saya				
18	Atasan saya memberikan motivasi dalam berkerja				
19	Saya merasa tanggung jawab perkerjaan yang di bebankan kepada saya terasa berat				
20	Rekan kerja saya membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami				
21	Tidak semua pegawai di rumah sakit mendapatkan kesempatan untuk di promosikan				
22	Atasan saya adalah teladan yang baik dalam berkerja				
23	Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya				
24	Saya senang dengan promosi jabatan yang terjadi di rumah sakit ini				
25	Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang tidak adil				
26	Saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

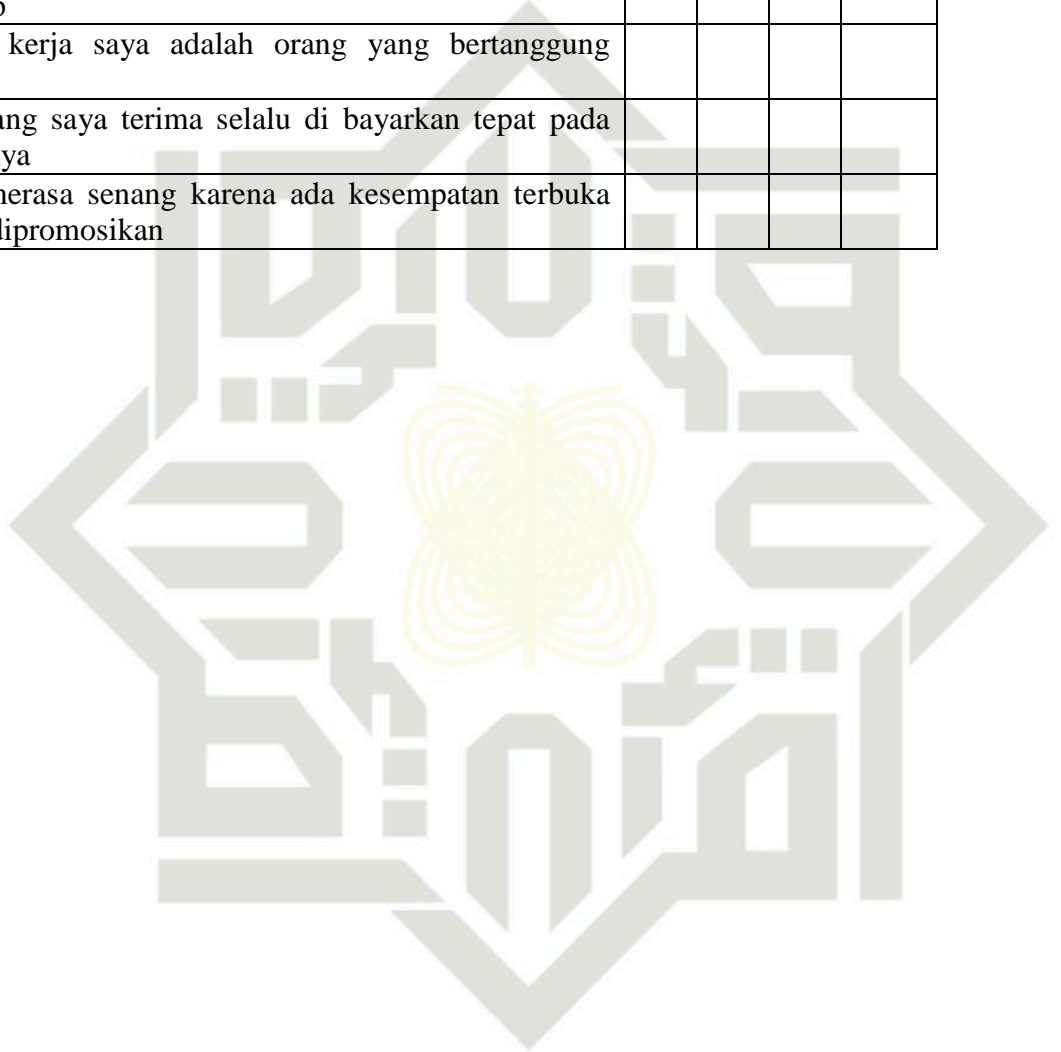
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



27	Gaji yang yang saya terima belum bisa untuk memenuhi keinginan saya				
28	Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik				
29	Sejujurnya saya tidak menyukai pekerjaan ini				
30	Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik				
31	Informasi terkait promosi jabatan di rumah sakit ini tertutup				
32	Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab				
33	Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya				
34	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan yang menantang				
2	Saya senang bekerja dalam tim				
3	Saya berani mengambil risiko atas keputusan yang saya lakukan				
4	Saya berempati terhadap masalah orang lain				
5	Bekerja dengan orang lain adalah sesuatu yang menyenangkan				
6	Saya berpikir teman saya lebih berguna				
7	Saya menyukai popularitas dikalangan teman kerja				
8	Saya mampu bersaing untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan				
9	Saya saya berusaha menolong teman kerja				
10	Saya menolak berbicara pada kelompok yang besar				
11	Saya mengacuhkan masalah orang lain				
12	Saya suka mengontrol orang lain				
13	Saya cenderung takut ketika mengerjakan tugas sulit				
14	Saya cenderung merasa resah jika ditunjuk menjadi pemimpin kelompok				
15	Saya cenderung memenuhi kehendak saya				
16	Saya cenderung berbincang dengan orang lain pada waktu istirahat				
17	Bekerja berkualitas adalah keinginan saya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA III

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Mudah bagi saya menemukan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai di rumah sakit				
2	Atasan saya tidak segan untuk memberikan semangat apabila saya merasa down				
3	Saya merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja saya				
4	Saya merasa kurang mendapatkan feedback yang cukup dari atasan saya				
5	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk bisa mengembangkan diri				
6	Saya merasa pihak rumah sakit jarang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan				
7	Atasan saya selalu memperhatikan kondisi bawahannya dengan detail				
8	Sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, rumah sakit akan mensosialisasikannya terlebih dahulu kepada pegawai				
9	Saya merasa kurang adanya diskusi antara pegawai dan atasan				
10	Saya merasa suara saya kurang didengar oleh rumah sakit karena banyaknya pegawai lain yang dimiliki oleh rumah sakit				
11	Saya merasa peraturan yang diberikan rumah sakit tidak terlalu disosialisasikan dengan baik				
12	Saya merasa rumah sakit terlalu mengekang pegawai dalam peraturan yang kurang <i>flexible</i>				
13	Rumah sakit tidak terlalu mendengarkan complain yang saya berikan				
14	Saya merasa bahwa posisi pekerjaan yang saya miliki dapat digeser kapan saja				
15	Saya sering merasa kesulitan mengurus berkas yang dibutuhkan karena proses birokrasi yang menyulitkan				
16	Saya merasa atasan seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai				
17	Rumah sakit sudah memberikan berbagai fasilitas agar pegawai tidak merasa <i>stress</i>				
18	Atasan saya jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya anggap baik				

“TERIMA KASIH TELAH MENGISI SKALA INI DENGAN JUJUR”

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN C

Tabulasi Data Try Out

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																						
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	SI	Pr	29	Perawat	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2		
2	MS	Lk	30	Perawat	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	Ny. D	Pr	27	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	Ny. V	Pr	25	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	D	Pr	31	Bidan	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	
6	AM	Pr	36	Perawat	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
7	A	Lk	32	Perawat	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	
8	J	Pr	37	Perawat	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	
9	F	Pr	46	Perawat	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3
10	H	Pr	42	Perawat	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	
11	D	Pr	32	Perawat	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
12	L	Pr	34	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	Ny.F	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	J	Pr	34	Perawat	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
15	Erich	Lk	36	Perawat	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
16	Ny. R	Pr	37	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	S	Pr	35	Bidan	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	
18	R	Pr	38	Perawat	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
19	N	Pr	36	Perawat	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	
20	IN	Lk	47	Perawat	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
21	MR	Lk	29	Perawat	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
22	SS	Pr	32	Perawat	3	2	2	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	1
23	J	Pr	38	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	D	Pr	39	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2
25	Y	Pr	36	Perawat	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2
26	I	Pr	26	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	L	Pr	28	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
28	Y	Pr	47	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
29	S	Pr	43	Perawat	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
30	R	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem										Total					
					22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34		
1	SI	Pr	29	Perawat	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	100
2	MS	Lk	30	Perawat	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	1	122
3	Ny. D	Pr	27	Perawat	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
4	Ny. V	Pr	25	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
5	D	Pr	31	Bidan	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	1	2	95	
6	AM	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	96	
7	A	Lk	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
8	J	Pr	37	Perawat	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	98	
9	F	Pr	46	Perawat	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	116	
10	H	Pr	42	Perawat	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	
11	D	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	97	
12	L	Pr	34	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	100	
13	Ny.F	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
14	J	Pr	34	Perawat	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	91	
15	Erich	Lk	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	98	
16	Ny. R	Pr	37	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
17	S	Pr	35	Bidan	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	101	
18	R	Pr	38	Perawat	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	105	
19	N	Pr	36	Perawat	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	91	
20	IN	Lk	47	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	104	
21	MR	Lk	29	Perawat	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	101	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem										Total				
					22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	
22	SS	Pr	32	Perawat	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	1	3	2	1	96
23	J	Pr	38	Perawat	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	97
24	D	Pr	39	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	102
25	Y	Pr	36	Perawat	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	78
26	I	Pr	26	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	96
27	L	Pr	28	Perawat	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	95
28	Y	Pr	47	Bidan	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	99
29	S	Pr	43	Perawat	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	106
30	R	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	100

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																	Total						
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17							
1	SI	Pr	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50	
2	MS	Lk	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	Ny. D	Pr	27	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	48
4	Ny. V	Pr	25	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	D	Pr	31	Bidan	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	40
6	AM	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
7	A	Lk	32	Perawat	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4	54
8	J	Pr	37	Perawat	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	49
9	F	Pr	46	Perawat	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	H	Pr	42	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	46
11	D	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
12	L	Pr	34	Bidan	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
13	Ny.F	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48
14	J	Pr	34	Perawat	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	42
15	Erich	Lk	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
16	Ny. R	Pr	37	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	48
17	S	Pr	35	Bidan	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	43
18	R	Pr	38	Perawat	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
19	N	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20	IN	Lk	47	Perawat	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
21	MR	Lk	29	Perawat	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	49

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	SI	Pr	29	Perawat	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	47
2	MS	Lk	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	Ny. D	Pr	27	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
4	Ny. V	Pr	25	Perawat	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	D	Pr	31	Bidan	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
6	AM	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
7	A	Lk	32	Perawat	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	45
8	J	Pr	37	Perawat	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
9	F	Pr	46	Perawat	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	53
10	H	Pr	42	Perawat	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	37
11	D	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
12	L	Pr	34	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
13	Ny.F	Pr	32	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
14	J	Pr	34	Perawat	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
15	Erich	Lk	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	51
16	Ny. R	Pr	37	Perawat	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
17	S	Pr	35	Bidan	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	48
18	R	Pr	38	Perawat	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	46
19	N	Pr	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	IN	Lk	47	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
21	MR	Lk	29	Perawat	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51



VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																		Total
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
22	SS	Pr	32	22	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	42			
23	J	Pr	38	23	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	52			
24	D	Pr	39	24	3	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	45			
25	Y	Pr	36	25	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	34			
26	I	Pr	26	26	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	50			
27	L	Pr	28	27	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	50			
28	Y	Pr	47	28	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	46			
29	S	Pr	43	29	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	46			
30	R	Pr	36	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D

Uji Reliabilitas dan Indeks Daya Beda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA KEPUASAN KERJA

A. Analisis Awal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	96.07	60.754	.534	.880
KK2	96.13	58.533	.527	.879
KK3	96.43	61.082	.308	.884
KK4	95.80	60.166	.416	.882
KK5	96.00	62.897	.115	.888
KK6	95.87	58.878	.593	.878
KK7	96.27	57.995	.754	.875
KK8	96.23	63.013	.136	.887
KK9	95.97	60.171	.501	.880
KK10	95.93	62.892	.222	.885
KK11	96.37	60.171	.486	.880
KK12	96.03	60.516	.522	.880
KK13	96.07	62.823	.523	.883
KK14	96.10	62.300	.329	.883
KK15	96.03	59.620	.557	.879
KK16	96.13	58.671	.872	.875
KK17	96.03	61.826	.240	.885
KK18	96.00	59.724	.594	.878
KK19	96.13	61.154	.240	.887
KK20	96.03	61.413	.493	.881
KK21	96.80	63.683	.047	.889
KK22	96.30	60.148	.407	.882
KK23	96.17	60.075	.735	.878
KK24	96.23	61.426	.405	.882
KK25	96.17	59.040	.742	.876
KK26	96.07	60.409	.488	.880

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KK27	96.40	63.076	.099	.889
KK28	96.43	60.116	.466	.881
KK29	96.03	60.171	.486	.880
KK30	96.17	58.489	.825	.875
KK31	96.50	62.534	.147	.888
KK32	96.07	61.168	.619	.880
KK33	96.77	59.357	.497	.880
KK34	96.57	64.599	-.062	.893

Keterangan:

Skala kepuasan kerja terdiri dari 34 aitem. Setelah dilakukan analisis, aitem yang gugur berjumlah 9 aitem yang ditandai dengan warna kuning, yaitu aitem 5,8,10,17,19,21,27, 31, dan 34.

B. Analisis Akhir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	25

Keseluruhan Aitem Valid

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	70.77	46.323	.554	.911
KK2	70.83	44.695	.500	.913
KK3	71.13	47.016	.268	.918
KK4	70.50	46.121	.388	.915
KK6	70.57	45.013	.561	.911
KK7	70.97	44.171	.732	.908
KK9	70.67	45.816	.515	.912
KK11	71.07	45.651	.525	.912
KK12	70.73	46.202	.525	.912



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KK13	70.77	48.116	.578	.913
KK14	70.80	47.614	.363	.914
KK15	70.73	45.237	.586	.911
KK16	70.83	44.557	.884	.906
KK18	70.70	45.666	.572	.911
KK20	70.73	46.892	.518	.912
KK22	71.00	45.862	.409	.915
KK23	70.87	45.913	.721	.909
KK24	70.93	47.099	.390	.914
KK25	70.87	44.809	.764	.908
KK26	70.77	46.047	.500	.912
KK28	71.13	45.844	.469	.913
KK29	70.73	46.064	.464	.913
KK30	70.87	44.395	.837	.906
KK32	70.77	46.737	.634	.911
KK33	71.47	45.292	.484	.913

Keterangan:

Analisis kedua ini menunjukkan jumlah keseluruhan aitem yang valid berjumlah 25 aitem dengan nilai reliabilitas yang meningkat menjadi 0,915.

SKALA MOTIVASI KERJA

A. Analisis Pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	45.00	10.138	.762	.666
MK2	44.67	13.885	-.158	.748
MK3	44.90	10.162	.831	.661
MK4	44.80	11.614	.373	.717
MK5	44.73	12.478	.300	.724
MK6	45.13	12.602	.226	.731
MK7	45.40	12.317	.270	.727
MK8	44.90	11.748	.677	.697
MK9	44.73	13.720	-.071	.744
MK10	44.83	12.006	.354	.719
MK11	44.67	12.920	.228	.730
MK12	45.40	11.766	.423	.712
MK13	44.80	11.752	.550	.702
MK14	44.87	11.568	.529	.702
MK15	45.43	14.047	-.168	.779
MK16	44.93	13.651	-.055	.750
MK17	44.53	12.602	.237	.730

Keterangan:

Pada analisis awal ini aitem yang gugur berjumlah 7 aitem dari total keseluruhan aitem pada skala motivasi kerja yang berjumlah 17 aitem, yaitu: aitem nomor 2,6,9,11,15,16, dan 17.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Analisis Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	24.97	8.033	.775	.779
MK3	24.87	8.051	.848	.772
MK4	24.77	9.357	.379	.828
MK5	24.70	10.424	.211	.837
MK7	25.37	9.895	.307	.832
MK8	24.87	9.499	.689	.801
MK10	24.80	9.821	.329	.830
MK12	25.37	9.275	.504	.812
MK13	24.77	9.289	.642	.801
MK14	24.83	9.247	.566	.806

Keterangan:

Pada analisis kedua ini ada satu aitem yang gugur yaitu aitem nomor 5 dari aitem yang ada.

C. Analisis Ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	9

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	21.97	7.275	.794	.788
MK3	21.87	7.499	.794	.789
MK4	21.77	8.599	.377	.842
MK7	22.37	8.861	.388	.837
MK8	21.87	8.671	.721	.810
MK10	21.80	9.338	.235	.853
MK12	22.37	8.378	.552	.819
MK13	21.77	8.530	.644	.812
MK14	21.83	8.489	.568	.818

Keterangan:

Pada analisis ketiga masih menemukan satu aitem gugur yaitu aitem nomor 10 dari 9 aitem yang ada.

D. Analisis Akhir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	19.07	6.340	.804	.806
MK3	18.97	6.723	.737	.816
MK4	18.87	7.430	.430	.859
MK7	19.47	7.706	.439	.853





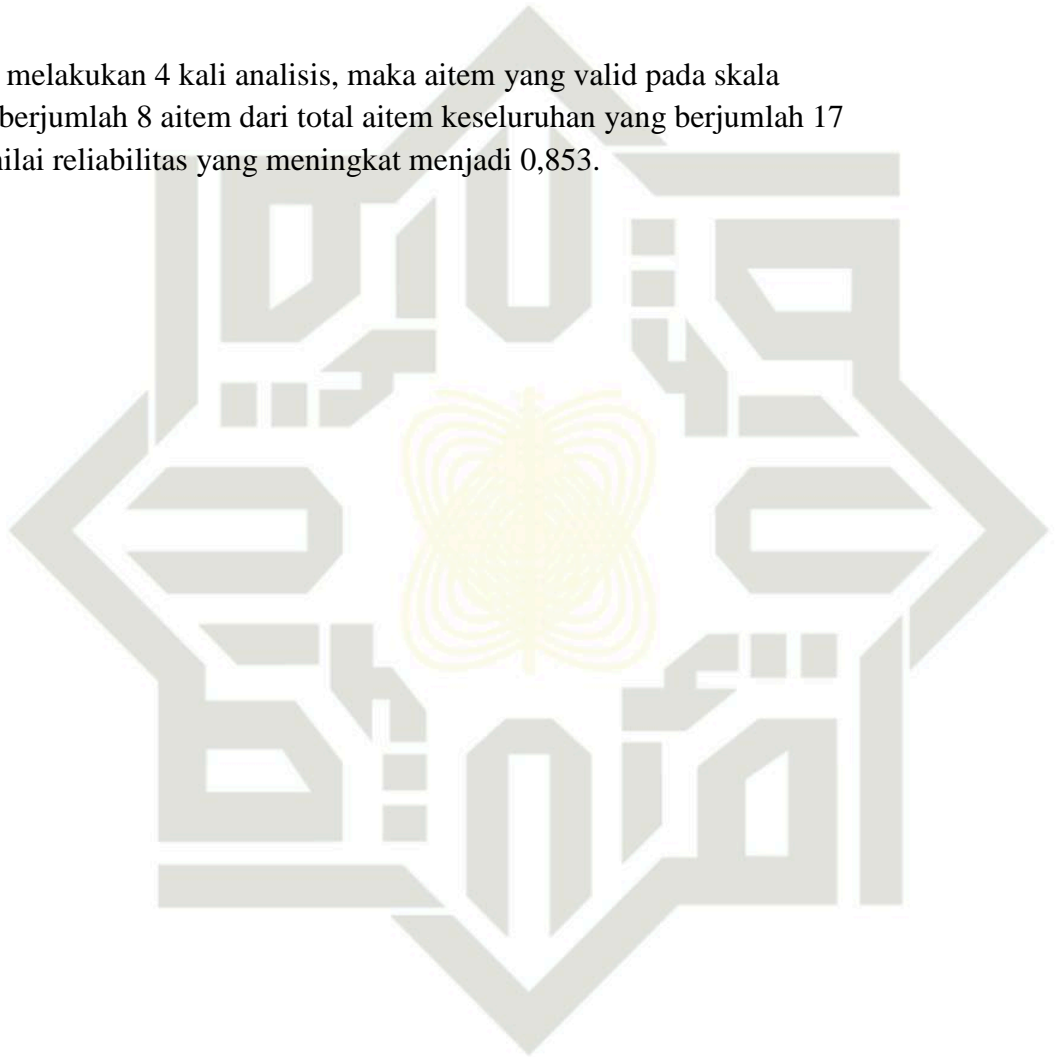
MK8	18.97	7.620	.753	.826
MK12	19.47	7.361	.566	.838
MK13	18.87	7.637	.603	.835
MK14	18.93	7.582	.536	.842

Keterangan:

Setelah melakukan 4 kali analisis, maka aitem yang valid pada skala motivasi kerja berjumlah 8 aitem dari total aitem keseluruhan yang berjumlah 17 aitem dengan nilai reliabilitas yang meningkat menjadi 0,853.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA Perceived Organizational Support

A. Analisis Awal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	46.37	23.757	.421	.839
POS2	46.10	24.024	.310	.843
POS3	46.23	25.771	-.084	.855
POS4	46.37	22.792	.678	.829
POS5	46.40	25.145	.022	.858
POS6	46.57	23.151	.457	.837
POS7	46.30	22.838	.392	.841
POS8	46.40	22.593	.393	.841
POS9	46.60	21.145	.789	.819
POS10	46.43	23.013	.462	.837
POS11	46.50	21.914	.768	.823
POS12	46.33	24.161	.345	.842
POS13	46.47	22.740	.593	.831
POS14	46.93	21.444	.537	.833
POS15	46.50	21.914	.660	.827
POS16	46.27	22.754	.343	.845
POS17	46.53	22.809	.466	.836
POS18	46.53	22.671	.574	.832

Keterangan:

Pada sakala POS terdapat 18 aitem. Setelah dianalisis, aitem yang gugur berjumlah 2 aitem yang ditandai dengan warna kuning, yaitu: aitem nomor 3 dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Analisis Akhir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	40.67	23.333	.474	.863
POS2	40.40	23.834	.302	.869
POS4	40.67	22.713	.640	.857
POS6	40.87	22.878	.469	.863
POS7	40.60	22.731	.373	.868
POS8	40.70	22.838	.318	.872
POS9	40.90	20.852	.807	.846
POS10	40.73	22.616	.499	.861
POS11	40.80	21.683	.772	.850
POS12	40.63	23.826	.376	.866
POS13	40.77	22.392	.624	.857
POS14	41.23	21.082	.561	.859
POS15	40.80	21.614	.678	.853
POS16	40.57	22.116	.409	.868
POS17	40.83	22.833	.417	.865
POS18	40.83	22.420	.582	.858

Keterangan:

Pada analisis akhir jumlah aitem valid pada skala POS adalah berjumlah 6 aitem dengan nilai reliabilitas yang meningkat menjadi 0,869.





LAMPIRAN E

Skala Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA PENELITIAN

Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Sumarselena Pribadi, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian, saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat berpartisipasi dengan mengisi skala ini. Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Seluruh identitas dan respon jawaban yang saudara/i berikan akan dijaga keamanan dan kerahasiaannya oleh peneliti, sesuai dengan etika di dalam sebuah penelitian. Atas bantuan dan kerjasama dari saudara/i, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti
Sumarselena Pribadi

Identitas Diri

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Bacalah setiap pernyataan dengan baik, kemudian berikan jawaban atau respon saudara/i dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang **paling sesuai** dengan kondisi diri saudara/i. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda. Peneliti harap saudara/saudari mengisi skala ini dengan cermat hingga selesai serta tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

SS : Sangat Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	X			

“SELAMAT MENGERJAKAN”

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
2	Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja				
4	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
5	Saya kurang nyaman berkerja di tempat ini				
6	Saya senang dengan aturan dasar yang digunakan untuk promosi				
7	Pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya				
8	Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil				
9	Saya berkerja sesuai dengan arahan atasan saya				
10	Saya yakin bisa menyelesaikan perkerjaan ini dengan baik				
11	Rekan kerja saya memberikan motivasi ketika saya ada masalah				
12	Rekan kerja saya tidak mau menjelaskan perkerjaan yang tidak saya pahami				
13	Arahan yang di sampaikan atasan saya sangat jelas dan mudah di pahami				
14	Atasan saya memberikan motivasi dalam berkerja				
15	Rekan kerja saya membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak saya pahami				
16	Atasan saya adalah teladan yang baik dalam berkerja				
17	Atasan saya kurang memberikan bimbingan kepada bawahannya				
18	Saya senang dengan promosi jabatan yang terjadi di rumah sakit ini				
19	Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang tidak adil				
20	Saya merasa suasana pertemanan dengan rekan kerja selalu saja tidak nyaman				
21	Promosi jabatan di kampus ini terbuka dan berjalan dengan baik				
22	Sejujurnya saya tidak menyukai perkerjaan ini				
23	Atasan saya bukan termasuk pemimpin yang baik				
24	Rekan kerja saya adalah orang yang bertanggung jawab				
25	Gaji yang saya terima selalu di bayarkan tepat pada waktunya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan yang menantang				
2	Saya berani mengambil risiko atas keputusan yang saya lakukan				
3	Saya cenderung merasa resah jika ditunjuk menjadi pemimpin kelompok				
4	Saya mampu bersaing untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan				
5	Saya menolak berbicara pada kelompok yang besar				
6	Saya cenderung takut ketika mengerjakan tugas sulit				
7	Saya berempati terhadap masalah orang lain				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA III

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Mudah bagi saya menemukan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai di rumah sakit				
2	Atasan saya tidak segan untuk memberikan semangat apabila saya merasa down				
3	Saya merasa kurang mendapatkan feedback yang cukup dari atasan saya				
4	Saya merasa pihak rumah sakit jarang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan				
5	Atasan saya selalu memperhatikan kondisi bawahannya dengan detail				
6	Sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, rumah sakit akan mensosialisasikannya terlebih dahulu kepada pegawai				
7	Saya merasa kurang adanya diskusi antara pegawai dan atasan				
8	Saya merasa suara saya kurang didengar oleh rumah sakit karena banyaknya pegawai lain yang dimiliki oleh rumah sakit				
9	Saya merasa peraturan yang diberikan rumah sakit tidak terlalu disosialisasikan dengan baik				
10	Saya merasa rumah sakit terlalu mengekang pegawai dalam peraturan yang kurang <i>flexible</i>				
11	Rumah sakit tidak terlalu mendengarkan complain yang saya berikan				
12	Saya merasa bahwa posisi pekerjaan yang saya miliki dapat digeser kapan saja				
13	Saya sering merasa kesulitan mengurus berkas yang dibutuhkan karena proses birokrasi yang menyulitkan				
14	Saya merasa atasan seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai				
15	Rumah sakit sudah memberikan berbagai fasilitas agar pegawai tidak merasa <i>stress</i>				
16	Atasan saya jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya anggap baik				

“TERIMA KASIH TELAH MENGGISI SKALA INI DENGAN JUJUR”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN F

Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																					
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	E	P	25	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
2	Z	L	24	Perawat	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	A	P	29	Perawat	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	W	P	32	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
5	R	L	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	?	P	29	Perawat	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4
7	P	L	28	Perawat	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
8	F	P	30	Perawat	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
9	W	P	27	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
10	P	P	31	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	N	P	43	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	V	P	25	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
13	R	P	38	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	L	P	40	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
15	D	P	28	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
16	Delvi	P	29	Perawat	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	Intan	P	27	Perawat	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	SY	P	24	Perawat	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	N	P	35	Perawat	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	Arya	L	32	Perawat	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	E	P	32	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																						
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
22	H	P	32	Bidan	3	2	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	Y	P	30	Bidan	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
24	R	P	35	Bidan	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
25	SZ	P	31	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	X	P	35	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
27	P	P	31	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	N	P	33	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	A	P	31	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
30	Y	P	32	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	S	P	33	Bidan	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	M	P	32	Bidan	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
33	R	P	32	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	w	P	37	Bidan	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
35	L	P	33	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
36	F	P	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
37	I	P	26	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
38	H	P	38	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
39	ES	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	E	P	34	Bidan	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	R	P	40	Perawat	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
42	W	P	36	Perawat	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																					
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
43	S	P	37	Perawat	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
44	I	P	31	Perawat	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2
45	Y	P	43	Bidan	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
46	W	L	36	Perawat	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
47	R	P	29	Perawat	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	
48	SI	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	D	P	43	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	Tian	P	29	Perawat	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
51	Mona	P	27	Perawat	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
52	YS	P	33	Perawat	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	Sasmita	P	28	Perawat	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1
54	A	L	31	Perawat	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
55	K	L	49	Perawat	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
56	B	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3
57	R	P	44	Bidan	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
58	R	P	30	Bidan	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
59	Y	P	35	Bidan	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3
60	Ningsih	P	29	Bidan	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
61	MR	P	33	Bidan	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	M	P	29	Bidan	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	1	
63	Ny. B	P	30	Bidan	1	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																									
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
85	DA	P	30	Bidan	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
86	P	P	35	Perawat	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
87	RHF	P	34	Perawat	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
88	RR	P	26	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
89	SI	P	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
90	SUB	P	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
91	Helim	L	30	Perawat	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92	AR	P	29	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
93	DA	P	40	Perawat	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	H.M	L	30	Perawat	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	ES	P	41	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
96	M.F	L	32	Perawat	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
97	F	P	30	Perawat	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
98	M.R	L	30	Perawat	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
99	NV	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
100	GMS	P	26	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
101	Ray	L	33	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	AH	L	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	H	P	32	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	Alan	L	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	Abdul	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
106	IMS	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
107	KRA	P	29	Bidan	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	EMH	P	29	Bidan	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
109	AT	L	27	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
110	MA	P	29	Bidan	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
111					3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem					Total
					22	23	24	25	25	
1	E	P	25	Perawat	3	3	3	3	1	70
2	Z	L	24	Perawat	4	3	3	3	1	73
3	A	P	29	Perawat	3	3	3	3	2	74
4	W	P	32	Bidan	3	3	3	3	1	67
5	R	L	29	Perawat	3	2	2	1	1	68
6	?	P	29	Perawat	3	1	3	2	2	79
7	P	L	28	Perawat	4	3	3	3	1	74
8	F	P	30	Perawat	3	3	3	2	2	71
9	W	P	27	Perawat	3	3	3	2	2	68
10	P	P	31	Perawat	3	3	3	2	2	73
11	N	P	43	Perawat	3	3	3	3	3	73
12	V	P	25	Perawat	3	3	3	3	3	73
13	R	P	38	Perawat	3	3	3	3	3	73
14	L	P	40	Bidan	3	3	3	2	2	68
15	D	P	28	Perawat	3	3	3	2	2	70
16	Delvi	P	29	Perawat	4	3	3	3	3	75
17	Intan	P	27	Perawat	4	3	3	3	3	75
18	SY	P	24	Perawat	4	3	3	3	3	75
19	N	P	35	Perawat	3	3	3	3	3	72
20	Arya	L	32	Perawat	3	3	3	2	2	74
21	E	P	32	Bidan	3	3	3	3	4	75

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem					Total
					22	23	24	25	25	
22	H	P	32	Bidan	3	3	3	3	3	73
23	Y	P	30	Bidan	3	3	3	3	3	75
24	R	P	35	Bidan	3	3	3	3	3	74
25	SZ	P	31	Bidan	3	3	3	3	3	75
26	X	P	35	Bidan	3	3	3	3	3	73
27	P	P	31	Bidan	3	3	3	2	2	74
28	N	P	33	Bidan	3	3	3	2	2	74
29	A	P	31	Bidan	3	3	3	3	3	73
30	Y	P	32	Bidan	3	3	4	2	2	75
31	S	P	33	Bidan	3	3	4	2	2	75
32	M	P	32	Bidan	3	3	3	2	2	68
33	R	P	32	Perawat	3	3	3	1	1	70
34	w	P	37	Bidan	4	3	3	1	1	73
35	L	P	33	Perawat	3	3	3	2	2	68
36	F	P	30	Perawat	3	3	3	2	2	69
37	I	P	26	Perawat	3	3	3	2	2	70
38	H	P	38	Perawat	3	3	3	2	2	68
39	ES	L	32	Perawat	3	3	3	2	2	73
40	E	P	34	Bidan	4	4	3	2	2	78
41	R	P	40	Perawat	4	4	3	3	3	74
42	W	P	36	Perawat	3	2	3	2	2	69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem					Total
					22	23	24	25		
43	S	P	37	Perawat	3	2	3	2	68	
44	I	P	31	Perawat	4	3	3	2	72	
45	Y	P	43	Bidan	3	3	3	2	69	
46	W	L	36	Perawat	4	3	3	2	79	
47	R	P	29	Perawat	4	4	3	2	80	
48	SI	P	29	Perawat	3	3	3	2	74	
49	D	P	43	Perawat	3	3	3	2	74	
50	Tian	P	29	Perawat	4	4	2	2	80	
51	Mona	P	27	Perawat	4	4	3	3	81	
52	YS	P	33	Perawat	3	3	3	2	74	
53	Sasmita	P	28	Perawat	3	4	1	2	64	
54	A	L	31	Perawat	4	2	3	2	70	
55	K	L	49	Perawat	3	3	3	3	83	
56	B	P	29	Perawat	4	4	3	1	75	
57	R	P	44	Bidan	4	2	3	2	70	
58	R	P	30	Bidan	3	3	3	3	83	
59	Y	P	35	Bidan	4	4	3	1	76	
60	Ningsih	P	29	Bidan	3	3	3	2	71	
61	MR	P	33	Bidan	4	4	3	2	78	
62	M	P	29	Bidan	4	3	4	2	71	
63	Ny. B	P	30	Bidan	4	4	4	1	74	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem					Total
					22	23	24	25	25	
64	Ny. C	P	30	Bidan	3	3	3	3	1	72
65	Mr. T	L	27	Perawat	4	3	3	3	1	74
66	AE	P	26	Bidan	3	3	3	3	1	70
67	LO	P	27	Bidan	4	3	3	3	1	73
68	MPS	P	31	Bidan	3	3	3	3	2	74
69	E	P	29	Bidan	3	3	3	3	1	67
70	DD	P	33	Bidan	3	2	2	2	1	68
71	Benny	L	29	Perawat	3	1	3	2	2	79
72	MK	P	28	Bidan	4	3	3	3	1	74
73	HR	P	30	Bidan	3	3	3	3	2	71
74	ELM	P	33	Bidan	3	3	3	3	2	68
75	KK	P	29	Bidan	3	3	3	3	2	73
76	M	P	31	Perawat	3	3	3	3	3	73
77	Didy	L	35	Perawat	3	3	3	3	3	73
78	Hendra	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	73
79	D	P	30	Perawat	3	3	3	3	2	68
80	N	P	32	Perawat	3	3	3	3	2	70
81	HP	P	29	Bidan	4	3	3	3	3	75
82	FV	P	29	Bidan	4	3	3	3	3	75
83	HDS	P	29	Bidan	4	3	3	3	3	75
84	DS	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	72

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem				Total
					22	23	24	25	
85	DA	P	30	Bidan	3	3	3	2	74
86	P	P	35	Perawat	3	3	3	4	72
87	RHF	P	34	Perawat	3	3	3	3	73
88	RR	P	26	Perawat	3	3	3	3	75
89	SI	P	32	Perawat	3	3	3	3	74
90	SUB	P	30	Perawat	3	3	3	3	75
91	Helm	L	30	Perawat	3	3	3	3	73
92	AR	P	29	Perawat	3	3	3	1	70
93	DA	P	40	Perawat	4	3	3	1	73
94	H.M	L	30	Perawat	3	3	3	2	74
95	ES	P	41	Perawat	3	3	3	1	67
96	M.F	L	32	Perawat	3	2	2	1	68
97	F	P	30	Perawat	3	1	3	2	79
98	M.R	L	30	Perawat	4	3	3	1	74
99	NV	L	32	Perawat	3	3	3	2	71
100	GMS	P	26	Perawat	3	3	3	2	68
101	Ray	L	33	Perawat	3	3	3	2	73
102	AH	L	36	Perawat	3	3	3	3	73
103	H	P	32	Bidan	3	3	3	3	73
104	Alan	L	29	Perawat	3	3	3	3	73
105	Abdul	L	32	Perawat	3	3	3	2	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem				Total
					22	23	24	25	
106	IMS	P	29	Bidan	3	3	3	2	70
107	KRA	P	29	Bidan	4	4	3	3	74
108	EMH	P	29	Bidan	3	2	3	2	69
109	AT	L	27	Perawat	3	2	3	2	68
110	MA	P	29	Bidan	4	3	3	2	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem							Total
					1	2	3	4	5	6	7	
1	E	P	25	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Z	L	24	Perawat	4	3	3	4	3	4	3	24
3	A	p	29	Perawat	3	3	2	2	3	2	3	18
4	W	P	32	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
5	R	L	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
6	?	P	29	Perawat	3	4	3	2	3	3	4	22
7	P	L	28	Perawat	4	3	2	3	3	2	3	20
8	F	P	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
9	W	P	27	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
10	P	P	31	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
11	N	P	43	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
12	V	P	25	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
13	R	P	38	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
14	L	P	40	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
15	D	P	28	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
16	Delvi	P	29	Perawat	3	3	2	3	3	2	3	19
17	Intan	P	27	Perawat	3	3	2	3	3	2	3	19
18	SY	P	24	Perawat	3	3	2	3	3	2	3	19
19	N	P	35	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	20
20	Arya	L	32	Perawat	3	3	2	3	3	3	4	21
21	E	P	32	Bidan	3	3	2	3	3	2	3	19

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem							Total
					1	2	3	4	5	6	7	
22	H	P	32	Bidan	3	4	2	2	3	2	4	20
23	Y	P	30	Bidan	2	3	1	3	3	2	3	17
24	R	P	35	Bidan	2	3	2	2	2	3	3	17
25	SZ	P	31	Bidan	3	3	2	3	3	2	3	19
26	X	P	35	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	20
27	P	P	31	Bidan	2	3	3	3	3	3	3	20
28	N	P	33	Bidan	2	3	3	3	3	3	3	20
29	A	P	31	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	20
30	Y	P	32	Bidan	2	3	3	3	3	3	3	20
31	S	P	33	Bidan	2	2	3	3	3	3	3	19
32	M	P	32	Bidan	3	3	3	2	3	3	2	19
33	R	P	32	Perawat	3	3	2	3	2	2	3	18
34	w	P	37	Bidan	3	3	2	3	2	2	3	18
35	L	P	33	Perawat	2	2	2	2	2	2	2	14
36	F	P	30	Perawat	2	3	3	3	3	2	3	19
37	I	P	26	Perawat	2	3	2	2	2	2	3	16
38	H	P	38	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
39	ES	L	32	Perawat	4	4	4	4	4	4	3	27
40	E	P	34	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
41	R	P	40	Perawat	3	2	3	3	3	3	3	20
42	W	P	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem							Total
					1	2	3	4	5	6	7	
43	S	P	37	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
44	I	P	31	Perawat	4	3	3	3	3	3	4	23
45	Y	P	43	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
46	W	L	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
47	R	P	29	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	20
48	SI	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
49	D	P	43	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
50	Tian	P	29	Perawat	2	2	3	3	3	3	2	18
51	Mona	P	27	Perawat	2	2	3	3	3	3	2	18
52	YS	P	33	Perawat	3	3	2	2	3	2	3	18
53	Sasmita	P	28	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
54	A	L	31	Perawat	4	3	3	4	3	4	3	24
55	K	L	49	Perawat	2	2	3	3	3	3	2	18
56	B	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
57	R	P	44	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
58	R	P	30	Bidan	4	4	3	3	3	3	2	22
59	Y	P	35	Bidan	3	3	3	3	3	2	3	20
60	Ningsih	P	29	Bidan	2	2	3	3	2	3	2	17
61	MR	P	33	Bidan	3	3	3	4	4	4	3	24
62	M	P	29	Bidan	3	3	4	2	3	4	4	23
63	Ny. B	P	30	Bidan	1	3	3	2	3	3	2	17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem							Total
					1	2	3	4	5	6	7	
64	Ny. C	P	30	Bidan	2	3	4	3	3	3	3	21
65	Mr. T	L	27	Perawat	4	3	3	4	3	4	3	24
66	AE	P	26	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
67	LO	P	27	Bidan	4	3	3	4	3	4	3	24
68	MPS	P	31	Bidan	3	3	2	2	3	2	3	18
69	E	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
70	DD	P	33	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
71	Benny	L	29	Perawat	3	4	3	2	3	3	4	22
72	MK	P	28	Bidan	4	3	2	3	3	2	3	20
73	HR	P	30	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
74	ELM	P	33	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
75	KK	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	21
76	M	P	31	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
77	Didy	L	35	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
78	Hendra	L	32	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
79	D	P	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
80	N	P	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
81	HP	P	29	Bidan	3	3	2	3	3	2	3	19
82	FV	P	29	Bidan	3	3	2	3	3	2	3	19
83	HDS	P	29	Bidan	3	3	2	3	3	2	3	19
84	DS	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	2	20

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem							Total
					1	2	3	4	5	6	7	
85	DA	P	30	Bidan	3	3	2	3	3	3	4	21
86	P	P	35	Perawat	3	3	2	3	3	2	3	19
87	RHF	P	34	Perawat	3	4	2	2	3	2	4	20
88	RR	P	26	Perawat	2	3	1	3	3	2	3	17
89	SI	P	32	Perawat	2	3	2	2	2	3	3	17
90	SUB	P	30	Perawat	3	3	2	3	3	2	3	19
91	Helm	L	30	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	20
92	AR	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
93	DA	P	40	Perawat	4	3	3	4	3	4	3	24
94	H.M	L	30	Perawat	3	3	2	2	3	2	3	18
95	ES	P	41	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
96	M.F	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
97	F	P	30	Perawat	3	4	3	2	3	3	4	22
98	M.R	L	30	Perawat	4	3	2	3	3	2	3	20
99	NV	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
100	GMS	P	26	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
101	Ray	L	33	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21
102	AH	L	36	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
103	H	P	32	Bidan	2	3	3	2	3	3	2	18
104	Alan	L	29	Perawat	2	3	3	2	3	3	2	18
105	Abdul	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem							Total	
					1	2	3	4	5	6	7		
106	IMS	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	21
107	KRA	P	29	Bidan	3	2	3	3	3	3	3	3	20
108	EMH	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	21
109	AT	L	27	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	21
111	MA	P	29	Bidan	4	3	3	3	3	3	3	4	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																Total		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	E	P	25	Perawat	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	39	
2	Z	L	24	Perawat	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	41
3	A	P	29	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	44
4	W	P	32	Bidan	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	37
5	R	L	29	Perawat	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	38
6	?	P	29	Perawat	2	4	3	1	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	43
7	P	L	28	Perawat	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	38
8	F	P	30	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	38
9	W	P	27	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	38
10	P	P	31	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
11	N	P	43	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
12	V	P	25	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
13	R	P	38	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
14	L	P	40	Bidan	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
15	D	P	28	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
16	Delvi	P	29	Perawat	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
17	Intan	P	27	Perawat	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
18	SY	P	24	Perawat	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
19	N	P	35	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
20	Arya	L	32	Perawat	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
21	E	P	32	Bidan	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	40

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																Total
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
22	H	P	32	Bidan	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	43	
23	Y	P	30	Bidan	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	43	
24	R	P	35	Bidan	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	42	
25	SZ	P	31	Bidan	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46	
26	X	P	35	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	44	
27	P	P	31	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	46	
28	N	P	33	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	46	
29	A	P	31	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	44	
30	Y	P	32	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	46	
31	S	P	33	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	45	
32	M	P	32	Bidan	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	40	
33	R	P	32	Perawat	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	39	
34	W	P	37	Bidan	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	41	
35	L	P	33	Perawat	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	39	
36	F	P	30	Perawat	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	40	
37	I	P	26	Perawat	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	44	
38	H	P	38	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	38	
39	ES	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
40	E	P	34	Bidan	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	46	
41	R	P	40	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
42	W	P	36	Perawat	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	41	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																Total	
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
43	S	P	37	Perawat	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	41	
44	I	P	31	Perawat	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	38
45	Y	P	43	Bidan	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	37
46	W	L	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
47	R	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	52
48	SI	P	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	52
49	D	P	43	Perawat	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	52
50	Tian	P	29	Perawat	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	55
51	Mona	P	27	Perawat	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	55
52	Yen Sondang	P	33	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	44
53	Sasmita	P	28	Perawat	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	37
54	A	L	31	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45
55	K	L	49	Perawat	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	51
56	B	P	29	Perawat	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
57	R	P	44	Bidan	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45
58	R	P	30	Bidan	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	51
59	Y	P	35	Bidan	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	40
60	Ningsih	P	29	Bidan	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	40
61	MR	P	33	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	41
62	M	P	29	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	41
63	Nyonya B	P	30	Bidan	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																Total	
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
64	Ny. CM	P	30	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	42
65	Mr. T	L	27	Perawat	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	40
66	AE	P	26	Bidan	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	39
67	LO	P	27	Bidan	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	41
68	MPS	P	31	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	44
69	E	P	29	Bidan	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	37
70	DD	P	33	Bidan	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	38
71	Benny	L	29	Perawat	2	4	3	1	4	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	43
72	MK	P	28	Bidan	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	38
73	HR	P	30	Bidan	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	38
74	ELM	P	33	Bidan	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
75	KK	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
76	M	P	31	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
77	Didy	L	35	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
78	Hendra	L	32	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
79	D	P	30	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
80	N	P	32	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	38
81	HP	P	29	Bidan	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
82	FV	P	29	Bidan	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
83	HDS	P	29	Bidan	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
84	DS	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem																Total						
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							
85	DA	P	30	Bidan	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45	
86	P	P	35	Perawat	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	40
87	RHF	P	34	Perawat	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	43
88	RR	P	26	Perawat	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	43
89	SI	P	32	Perawat	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	42
90	SUB	P	30	Perawat	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	46
91	Helmizan	L	30	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	44
92	AR	P	29	Perawat	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	39
93	DA	P	40	Perawat	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	41
94	Hari M	L	30	Perawat	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	44
95	ES	P	41	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	37
96	M. Fikri	L	32	Perawat	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	38
97	F	P	30	Perawat	2	4	3	1	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	43
98	M.Rizki	L	30	Perawat	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	38
99	Novianda	L	32	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
100	GMS	P	26	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
101	Rayendra	L	33	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
102	Ahamad H	L	36	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
103	H	P	32	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
104	Alan S	L	29	Perawat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
105	Abdul	L	32	Perawat	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL POS

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jabatan	Aitem										Total						
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16
106	IMS	P	29	Bidan	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	38
107	KRA	P	29	Bidan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
108	EMH	P	29	Bidan	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	41
109	Asril T	L	27	Perawat	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	41
110	MA	P	29	Bidan	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	38



LAMPIRAN G

Uji Asumsi

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI NORMALITAS

	N Statistic	Descriptive Statistics				Skewness		Kurtosis	
		Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	110	-5.82387	5.23504	-.7161647	2.56765425	.411	.230	.024	.457
Total N (listwise)	110								

Rasio Skewness : Statistic/ Std.Error

: 0,411 / 0,230

: 1,78

Rasio Kurtosis : Statistic/ Std. Error

: 0,24 / 0,457

: 0,05

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI LINEARITAS (Kepuasan Kerja X Need for achievement)

ANOVA Table

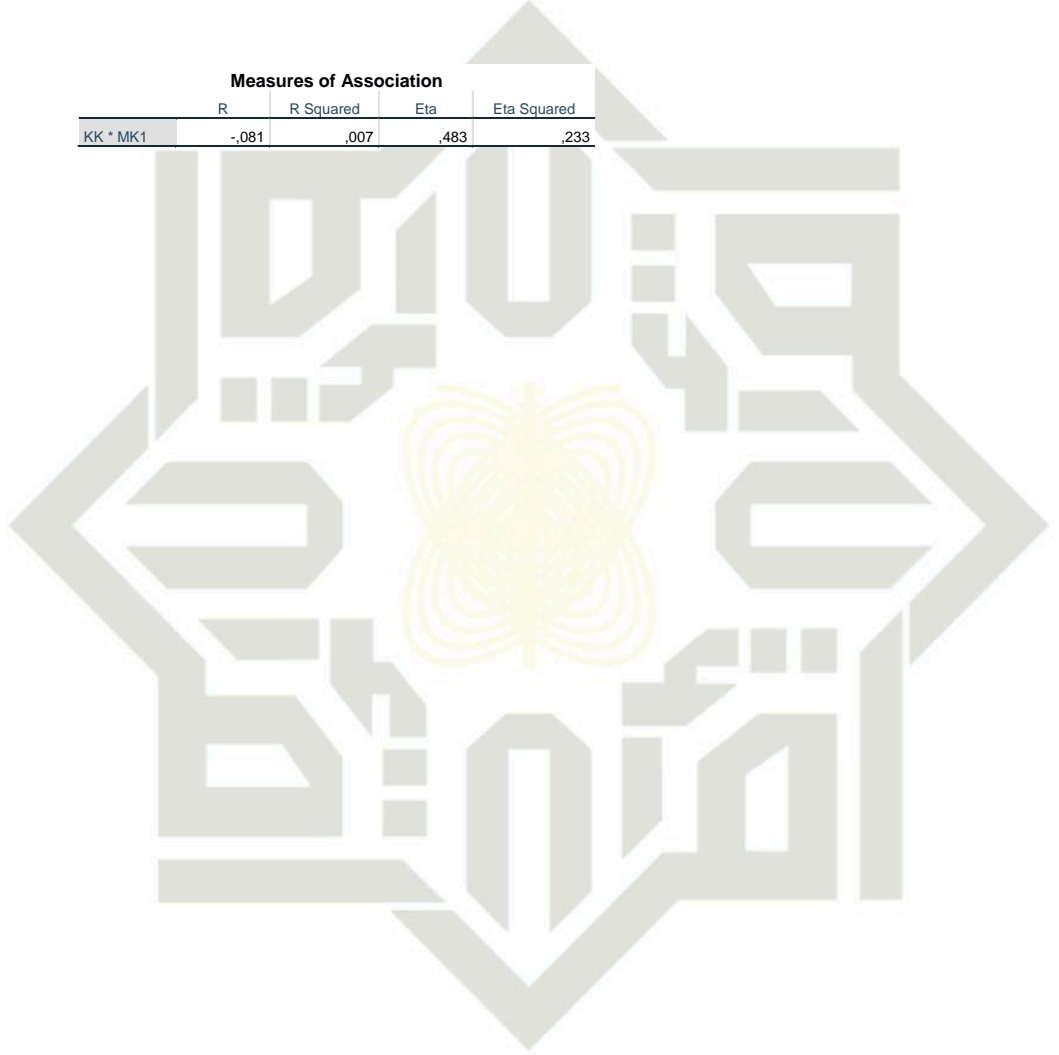
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * MK1	Between Groups	(Combined)	317,849	8	39,731	3,839	,001
		Linearity	9,054	1	9,054	,875	,352
		Deviation from Linearity	308,795	7	44,114	4,262	,000
	Within Groups		1045,324	101	10,350		
	Total		1363,173	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * MK1	-,081	,007	,483	,233

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UJI LINEARITAS (Kepuasan Kerja X Need for power)

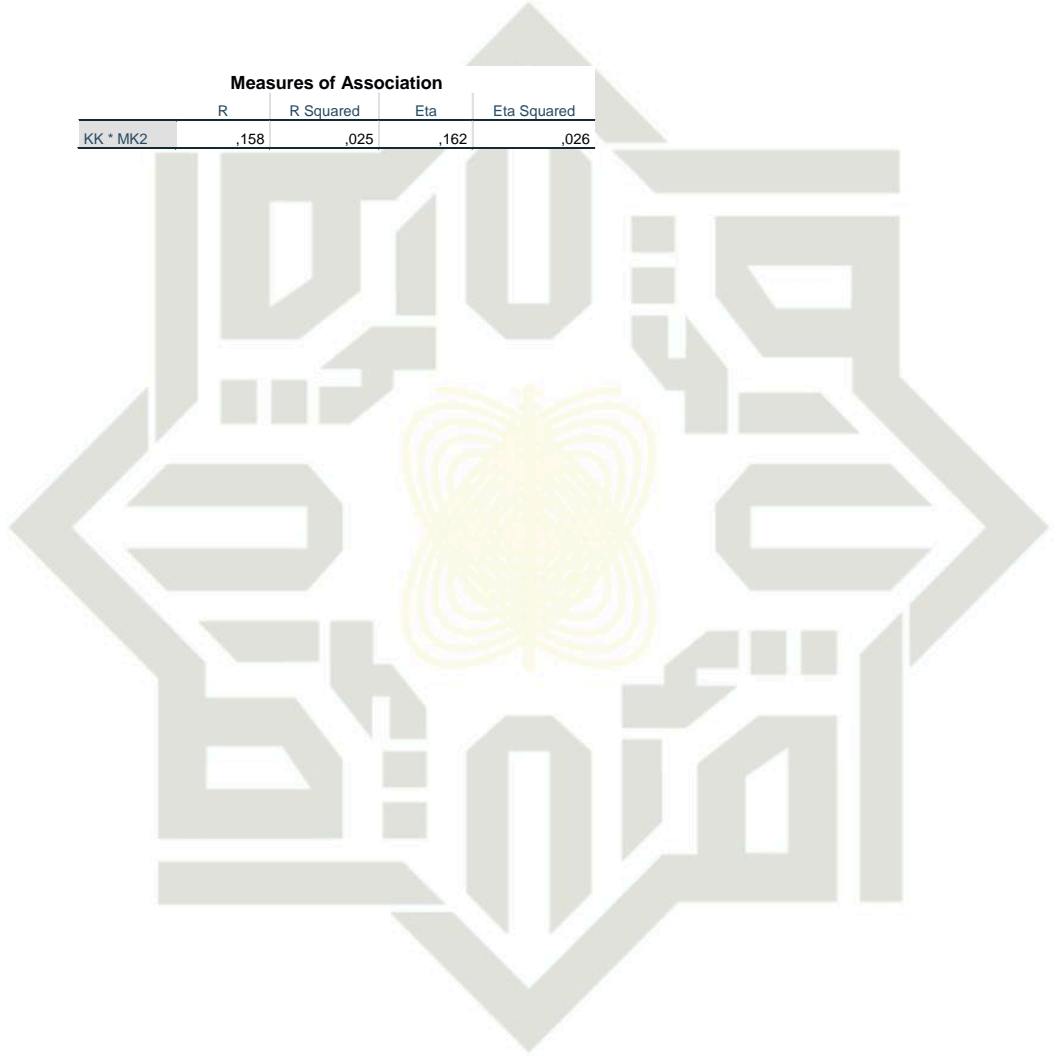
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * MK2	Between Groups	(Combined)	35,584	2	17,792	1,434	,243
		Linearity	33,830	1	33,830	2,727	,102
		Deviation from Linearity	1,754	1	1,754	,141	,708
	Within Groups		1327,589	107	12,407		
	Total		1363,173	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * MK2	,158	,025	,162	,026

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UJI LINEARITAS (Kepuasan Kerja X Need for affiliation)

ANOVA Table

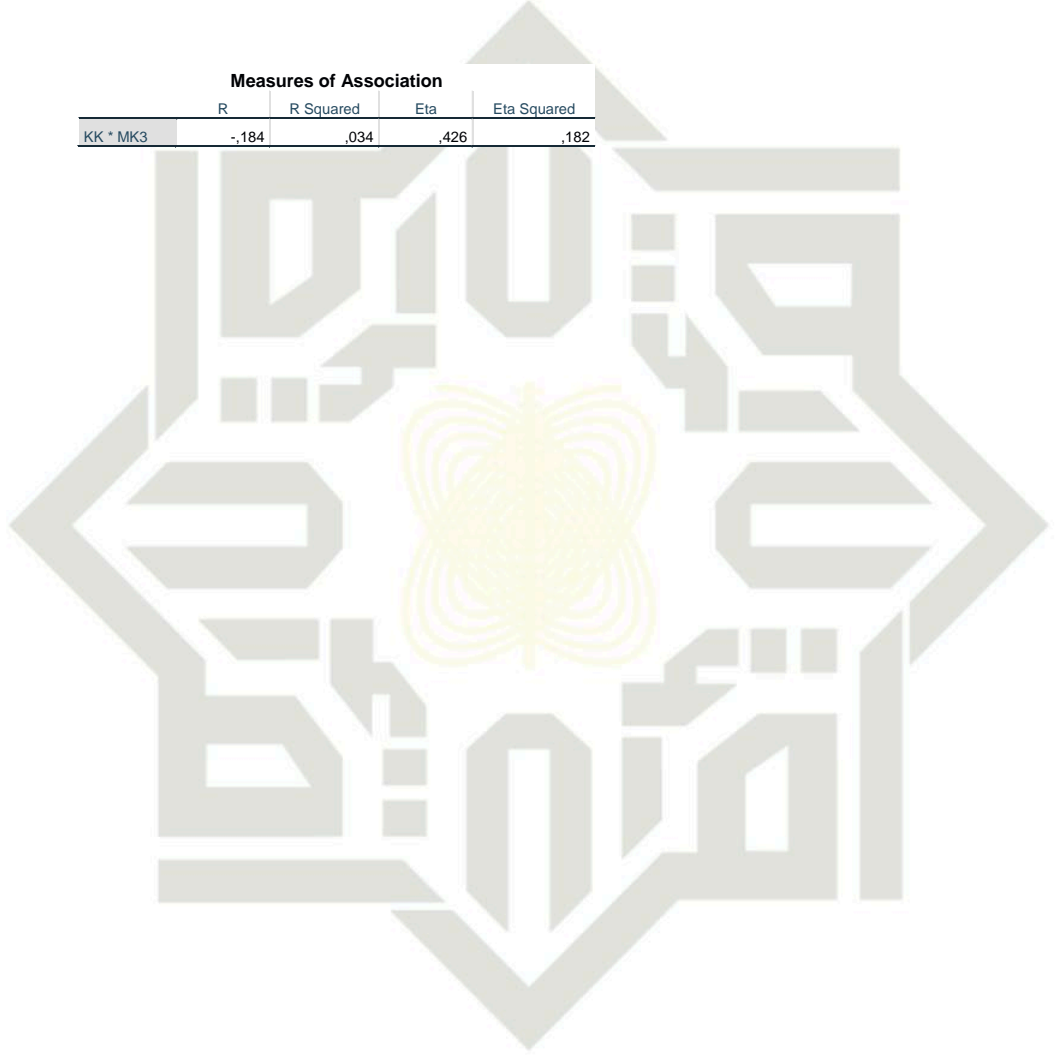
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * MK3	Between Groups	(Combined)	247,827	4	61,957	5,833	,000
		Linearity	46,186	1	46,186	4,348	,039
		Deviation from Linearity	201,641	3	67,214	6,328	,001
	Within Groups		1115,346	105	10,622		
	Total		1363,173	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * MK3	-,184	,034	,426	,182

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UJI LINEARITAS (Kepuasan Kerja X POS)

ANOVA Table

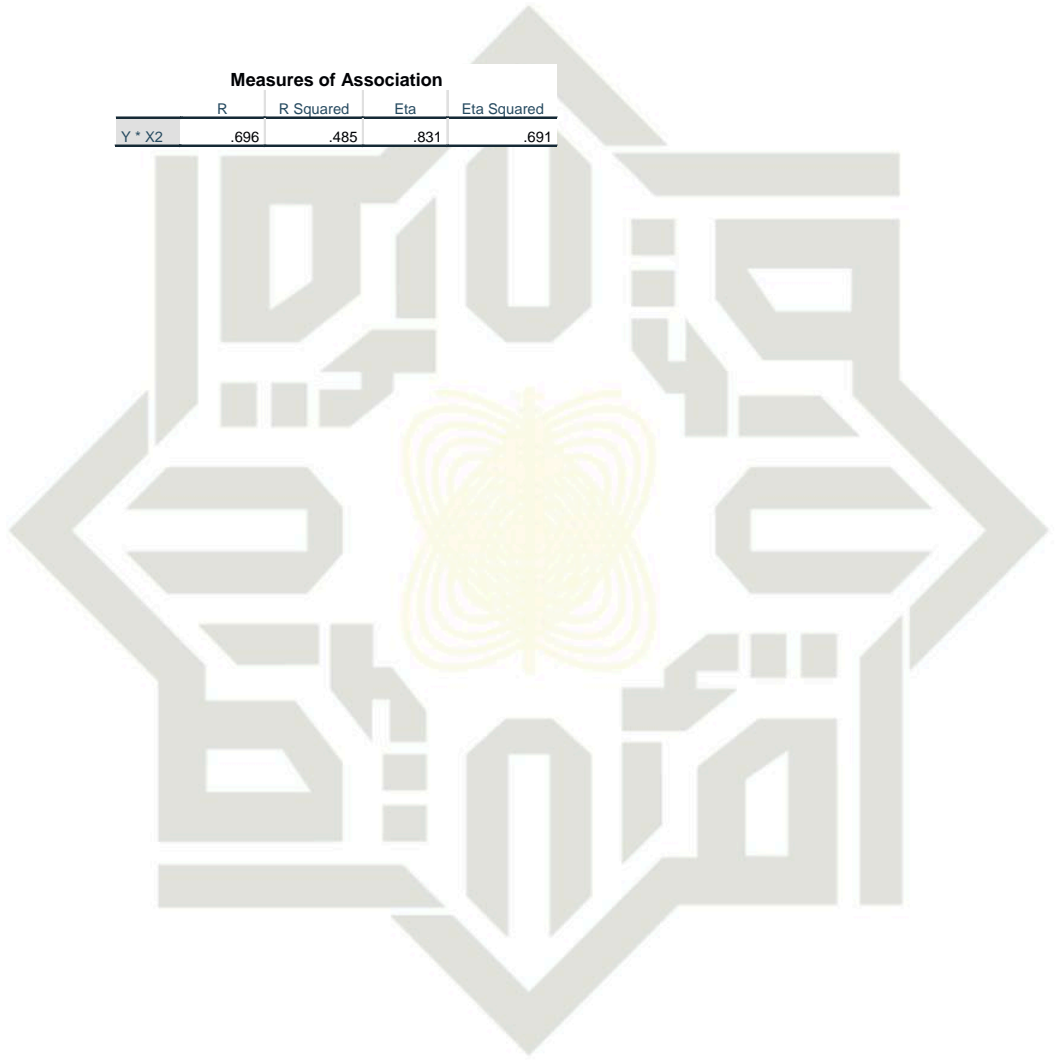
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	941.752	14	67.268	15.164	.000
		Linearity	660.909	1	660.909	148.987	.000
		Deviation from Linearity	280.844	13	21.603	4.870	.000
	Within Groups		421.420	95	4.436		
	Total		1363.173	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.696	.485	.831	.691

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN H

Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,478	2,556

a. Predictors: (Constant), POS (X4), Need for Power (X2), Need for Affiliation (X3), Need for Achievement (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677,269	4	169,317	25,920	,000 ^b
	Residual	685,904	105	6,532		
	Total	1363,173	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), POS (X4), Need for Power (X2), Need for Affiliation (X3), Need for Achievement (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,986	4,101		10,969	,000
	Need for Achievement (X1)	,295	,242	,111	1,218	,226
	Need for Power (X2)	,479	1,021	,038	,469	,640
	Need for Affiliation (X3)	-,312	,451	-,060	-,692	,490
	POS (X4)	,572	,062	,702	9,193	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencari iurankai uat iinnyeyuankai sunider:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN I

Analisis Tambahan

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATEGORISASI**Kat_KepuasanKerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	85	77.3	77.3	77.3
	Tinggi	25	22.7	22.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Kat_MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	51	46,4	46,4	46,4
	Tinggi	59	53,6	53,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Kat_MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	6,4	6,4	6,4
	Tinggi	103	93,6	93,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Kat_MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	44	40,0	40,0	40,0
	Tinggi	66	60,0	60,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Kat_POS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	96	87.3	87.3	87.3
	Tinggi	14	12.7	12.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	



LAMPIRAN J

Surat-Surat Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2101E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2021 Pekanbaru, 15 Desember 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Umum
Daerah Kecamatan Mandau
Mandau

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Sumarselena Pribadi
NIM : 11761100242
Tempat Tgl.Lahir : Bangko Jaya/ 08 Oktober 1999
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Undang-Undang
Penelitian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pembelian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Pembelian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KECAMATAN MANDAU**

**Jalan Stadion No. 10 Telp. (0765) 596380 Fax. (0765) 596348
D U R I – 28884**

e-mail. rsud.mandau@bengkalis.go.id



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Penulisan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hakipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Duri, 04 Januari 2022

Kepada :

Yth. Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau
Fakultas Psikologi
di –
Pekanbaru

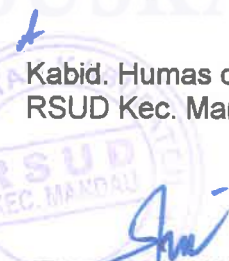
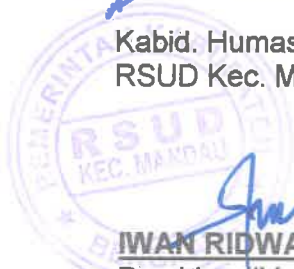
Nomor : 806/RSUD-MDU/2022/10
Lampiran :
Hal : Izin Try Out Penelitian

Menjawab surat saudara Nomor : B-2101E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2021 tanggal 15 Desember 2021 perihal permohonan Izin Try Out Penelitian untuk penyelesaian tugas akhir, maka dengan ini kami memberikan izin dan menyediakan RSUD Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sebagai lokasi/tempat untuk melakukan Izin Try Out Penelitian atas nama :

Nama : Sumarselono Pribadi
NIM : 11761100242
Jurusan : Psikologi
Jenjang : Strata Satu (S1)
Ruang Praktek : Bidang Keperawatan
Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Perceived Organizational Support Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau.

Adapun mengenai biaya/tarif pemakaian RSUD Kecamatan Mandau sebagai lokasi untuk Studi Pendahuluan dikenakan biaya sebesar Rp. 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah). Biaya dibayarkan pada saat mahasiswa yang bersangkutan akan melakukan kegiatan tersebut kepada Bendahara Penerima RSUD Kecamatan Mandau.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


 Kabid. Humas dan Pengembangan SDM
 RSUD Kec. Mandau

IWAN RIDWAN, SKM
 Pembina (IV.a)
 NIP. 19710526 199102 1 001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

B-2123E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2021 Pekanbaru, 16 Desember 2021

Biasa

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau
Mandau

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Sumarselena Pribadi
NIM : 11761100242
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau".

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KECAMATAN MANDAU

Jalan Stadion No. 10 Telp. (0765) 596380 Fax. (0765) 596348
DURI – 28884

e-mail. rsud.mandau@bengkaliskab.go.id

Duri, 05 Januari 2022

Kepada :

Yth. Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Psikologi

di –

Pekanbaru

© Hakiptanilitik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : 806/RSUD-MDU/2022/ 18

Lampiran :

Hal : Izin Riset

Menjawab surat saudara Nomor : B-2123E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2021 tanggal 16 Desember 2021 perihal permohonan Izin Riset untuk penyelesaian tugas akhir, maka dengan ini kami memberikan izin dan menyediakan RSUD Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sebagai lokasi/tempat untuk melakukan Izin Riset atas nama :

Nama : Sumarselono Pribadi
NIM : 11761100242
Jurusan : Psikologi
Jenjang : Strata Satu (S1)
Ruang Praktek : Bidang Keperawatan
Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Perceived Organizational Support Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau.

Adapun mengenai biaya/tarif pemakaian RSUD Kecamatan Mandau sebagai lokasi untuk Studi Riset dikenakan biaya sebesar Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah). Biaya dibayarkan pada saat mahasiswa yang bersangkutan akan melakukan kegiatan tersebut kepada Bendahara Penerima RSUD Kecamatan Mandau.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Kabid, Humas dan Pengembangan SDM
RSUD Kec. Mandau

IWAN RIDWAN, SKM
Pembina (IV.a)

NIP. 19710526 199102 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KECAMATAN MANDAU

Jalan Stadion No. 10 Telp. (0765) 596380 Fax. (0765) 596348
D U R I – 28884

e-mail. rsud.mandau@bengkaliskab.go.id

Duri, 13 September 2022

Kepada :

Yth. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 UIN Suska Riau
 di –
Pekanbaru

Nomor 806/RSUD-MDU/2022/ /&53

Lampiran
 Hal

Keterangan Selesai Penelitian

Sehubungan surat saudara Nomor : B-2123E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2021 Tanggal 16 Desember 2021 perihal permohonan Rekomendasi Izin Penelitian/Riset atas nama:

Nama : Sumarselena Pribadi
 NIM : 11761100242
 Jurusan : Psikologi
 Jenjang : Strata Satu (S1)
 Judul : Hubungan antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau

Bahwa nama yang tersebut di atas telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

Kabid Humas dan Pengembangan SDM
 RSUD Kec.Mandau



IWAN RIDWAN, SKM

Pembina (IV.a)

NIP. 19710526 199102 1 001

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Penelitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT PENULIS


Sumarselena Pribadi, lahir di Bangko Jaya salah satu Desa yang ada di Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir pada tanggal 08 Oktober 1999. Anak kedua dari empat bersaudara pasangan Bapak Suherman Pribadi dan Ibu Nurasiah.

Penulis menempuh pendidikan awal di TK Mutiara, Bangko Bakti, Rohil tahun 2004 dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2005. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Dasar di SDN 006 Bangko Bakti tahun 2005. Tahun 2014 penulis menyelesaikan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 2 Bangko Pusako. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Bangko Pusako pada tahun 2014 hingga 2017. Saat duduk dibangku SMA penulis tergabung dalam ekstrakurikuler seni teater dan cukup sering mengikuti berbagai lomba yang diadakan. Tak jarang penulis juga diminta untuk menjadi danton dalam kegiatan pramuka ataupun PBB di sekolah .

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S-1 Psikologi. Selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, penulis cukup aktif terlibat dalam kepengurusan organisasi dan berbagai macam kegiatan kemahasiswaan. Salah satu organisasi yang pernah penulis ikuti diantaranya adalah Himpunan Mahasiswa Psikologi yang dikenal dengan sebutan HIMA sebagai wakil ketua umum pada periode tahun 2019/2020.

Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support* dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan RSUD Mandau” pada tahun 2023.