

ALAT UKUR

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

1. Produktivitas Kerja
 - a. Judul penelitian yang diadopsi : Pengaruh Nilai Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi
 - b. Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No.	Indikator Produktivitas Kerja	Penjelasan Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1.	Kuantitas Kerja	Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan	1,12,14	9	4
2.	Kualitas Kerja	Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan	5,10,15	2,4,8,13	7
3.	Ketepatan Waktu	Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan	7,11	3,6	4
Jumlah			8	7	15

- c. Skala Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki				
2.	Saya bekerja sesuai kehendak hati saya				
3.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
4.	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya				
5.	Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini				
6.	Saya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lainnya				
7.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik				
8.	Saya tidak meneliti ulang hasil kerja saya				
9.	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan				
10.	Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang				

11.	Saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu				
12.	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya				
13.	Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang				
14.	Saya bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal				
15.	saya tidak suka menunda pekerjaan				

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.749	0.906	0.395
95% CI lower bound	0.640	0.840	0.271
95% CI upper bound	0.859	0.948	0.525

Note. The following items correlated negatively with the scale: No 1, No.2, No 4, No 7, No 8.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		Item-rest correlation
	McDonald's ω	Cronbach's α	
No 1	0.690	0.907	0.425
No.2	0.698	0.909	0.353
No 4	0.676	0.908	0.402
No 7	0.643	0.903	0.511
No 8	0.656	0.905	0.468
No 9	0.663	0.900	0.606
No 12	0.775	0.897	0.690
No 13	0.758	0.895	0.768
No 14	0.776	0.899	0.648
No 16	0.776	0.901	0.594
No 17	0.765	0.897	0.700
No 18	0.778	0.900	0.605
No 20	0.779	0.897	0.694
No 23	0.771	0.896	0.725
No 24	0.770	0.893	0.786

e. Skor Aitem Skala Produktivitas Kerja

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>

SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

2. Motivasi Kerja

- a. Judul penelitian yang diadopsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh di Masa Pandemi Covid-19
- b. Blue Print Skala Motivasi Kerja

No.	Indikator Motivasi Kerja	Penjelasan Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1.	Kebutuhan Fisiologis	Merupakan kebutuhan manusia yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkandi bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tempat perlindungan, seks dan kesejahteraan individu.	1,8	4,11,16	5
2.	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.		12	1
9*3.	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana dia hidup dan bekerja. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Kebutuhan untuk bisa berprestasi.	14	5,17	3
4.	Kebutuhan Harga Diri	Kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, lingkungan dan keluarga yang lain. Contoh : pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain.	2,9,15	6,18	5
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk	3,10	7,13	4

		menunjukkan kemampuan yang dimiliki, keterampilan dan potensi yang ada dalam dirinya.			
Jumlah			8	10	18

c. Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk bekerja karena penghasilan yang saya dapatkan mampu untuk membeli pakaian yang saya butuhkan				
2.	Saya bersemangat bekerja karena selama ini saya di puji oleh rekan kerja				
3.	Saya terdorong untuk bekerja karena diberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi yang saya miliki				
4.	Saya tidak terdorong untuk bekerja karena gaji yang saya peroleh tidak memenuhi kebutuhan untuk membeli pakaian yang saya butuhkan				
5.	Saya kurang semangat bekerja karena saya merasa kurang diterima sebagai bagian dari perusahaan ini				
6.	Saya tidak perlu rekan kerja memuji hasil kerja saya				
7.	Saya tidak senang menunjukkan kemampuan saya didepan orang lain				
8.	Saya bekerja setiap hari untuk membeli makanan				
9.	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan penghargaan dari rekan kerja				
10.	Saya lebih bersemangat bekerja ketika sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
11.	Saya malas dalam bekerja karena gaji yang saya peroleh tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan makan				
12.	Saya tidak terdorong bekerja karena institusi perusahaan saya bekerja tidak menjamin pensiun saya di hari tua				
13.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tidak terlalu handal dalam bidang tersebut				
14.	Saya semangat bekerja karena diberikan kesempatan untuk maju				
15.	Semangat kerja saya meningkat jika di sanjung oleh rekan kerja saya				
16.	Saya malas bekerja karena gaji yang saya peroleh tidak mencukupi untuk membeli rumah tempat saya tinggal				
17.	Saya tidak perlu meningkatkan prestasi pada saat bekerja				
18.	Meski pun disanjung saya tidak terlalu antusias dalam bekerja				

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.835	0.900	0.333
95% CI lower bound	0.762	0.831	0.199
95% CI upper bound	0.909	0.944	0.468

Note. The following items correlated negatively with the scale: No.14, No.15, No.16, No.17, No.20, No.22, No.23, No.24, No.25, No.26.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	McDonald's ω	Cronbach's α	Item-rest correlation
No.1	0.794	0.893	0.593
No.4	0.797	0.893	0.610
No.5	0.795	0.893	0.581
No.6	0.792	0.891	0.666
No.8	0.786	0.893	0.605
No.9	0.792	0.894	0.560
No.10	0.800	0.894	0.556
No.11	0.788	0.892	0.620
No.14	0.858	0.899	0.403
No.15	0.852	0.896	0.506
No.16	0.851	0.896	0.491
No.17	0.849	0.894	0.554
No.20	0.843	0.891	0.659
No.22	0.846	0.899	0.394
No.23	0.851	0.895	0.525
No.24	0.849	0.895	0.527
No.25	0.852	0.897	0.467

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

If item dropped			
Item	McDonald's ω	Cronbach's α	Item-rest correlation
No.26	0.851	0.896	0.510

e. Skor Aitem Skala Motivasi Kerja

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

3. Kepuasan Kerja

- Judul penelitian yang diadopsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh di Masa Pandemi Covid-19
- Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Penjelasan Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1.	Gaji	Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis	14	15	2
2.	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh,	12	4,9	3

		akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan			
3.	Promosi	Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi	1,8	5	3
4.	Kelompok Kerja	Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.	2	6	2
5.	Pengawasan	Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.	3	7,10	3
6.	Kondisi Kerja	Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.	13	11	2
Jumlah			7	8	15

c. Skala Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
-----	------------	----	---	----	-----

1	Diperusahaan saya setiap promosi selalu diikuti dengan tugas -tugas yang sesuai dengan jabatan tersebut				
2	Saya merasa puas bekerja karena selama ini rekan - rekan kerja saya ramah				
3	Saya merasa puas karena atasan dapat memberikan perhatian dalam bekerja				
4	Saya tidak puas bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan tidak menantang				
5	Diperusahaan saya setiap promosi tidak selalu diikuti dengan tugas -tugas sesuai dengan jabatan tersebut				
6	Saya selama ini tidak merasa puas bekerja karena rekan -rekan kerja saya banyak yang egois				
7	Saya merasa tidak puas bekerja karena atasan saya tidak memberikan perhatian kepada saya				
8	Saat perusahaan mempromosikan seseorang, diikuti dengan tanggung jawab sesuai dengan jabatan tersebut				
9	Saya tidak diberikan kesempatan belajar saat bekerja				
10	Saya tidak merasa puas karena atasan tidak pernah mengajak untuk berdiskusi dalam membuat kebijakan				
11	Saya merasa tidak puas dalam bekerja karena lingkungan kerja saya tidak menarik				
12	Saya merasa puas bekerja karena di perusahaan saya diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab				
13	Saya merasa puas jika kondisi kerja yang kondusif membuat saya lebih mudah dalam bekerja				
14	Saya merasa puas karena apa yang saya peroleh sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
15	Saya merasa gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan saya				

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.973	0.972	0.699
95% CI lower bound	0.961	0.956	0.609
95% CI upper bound	0.985	0.983	0.757

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

If item dropped

Item	McDonald's ω Cronbach's α Item-rest correlation		
No.1	0.972	0.970	0.806
No.2	0.971	0.969	0.869
No.3	0.971	0.969	0.883
No.4	0.970	0.969	0.897
No.5	0.970	0.969	0.893
No.6	0.971	0.970	0.819
No.7	0.973	0.971	0.740
No.9	0.971	0.969	0.857
No.14	0.971	0.970	0.818
No.16	0.972	0.970	0.818
No.17	0.972	0.971	0.773
No.19	0.972	0.971	0.773
No.20	0.972	0.970	0.813
No.23	0.971	0.970	0.842
No.24	0.972	0.971	0.758

e. Skor Aitem Skala Kepuasan Kerja

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