



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA CV PARAHİYANGAN**

**Skripsi**

Dibuat Oleh :

Fahrurozi  
021114184

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2021**



# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV PARAHİYANGAN

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV PARAHİYANGAN

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Kamis Tanggal : 03 / Juni / 2021

Fahrurozi  
021114184

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dra. Sri Hartini, M.M)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy Yusnita, M.M)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M)



## **PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fahrurozi

NPM : 021114184

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Parahiyangan Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2021

Fahrurozi  
021114184

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021  
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Fahrurozi NPM 021114184. Hubungan Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor. Skripsi. Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Nancy Yusnita dan Anggota Komisi Pembimbing Yetty Husnulah

Penelitian ini ditunjukan untuk men jelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor

Penelitian mengenai Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawann pada CV Parahiyangan Bogor yang beralamat di Cigudeg Kecamatan Cigudeg Kab. Bogor jawa barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,718% artinya Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 51,55%% artinya Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan 51,55% sedangkan sisanya 48,45% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Motivasi .Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 11,2866 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dan df-2 yaitu 2,002. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,2866 > 2,002$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Motivasi Kepuasan Kerja

## PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menerangi dunia dengan ilmu pengetahuan dan dakwah beliau yang tiadaandingannya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Parahiyangan”**

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang di sebabkan karena keterbatasan penulis namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dan dengan adanya kekurangan tersebut maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis secara langsung atau tidak langsung telah mendapatkan bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan yang sangat berharga dari banyak pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan .
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono,AK.,MM.,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM selaku Ketua Komisi Pembimbing utama skripsi yang telah memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
4. Ibu Yetty Husnul H, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing skripsi yang telah memberikan kritik, saran, bimbingan serta dukungan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Staff Tata Usaha yang memberikan kemudahan dalam administrasi perkuliahan.
7. Orang Tua, keluarga, saudara-saudara, serta orang-orang terpenting lainnya yang selalu memberikan doa, dana, motivasi serta bantuan lainnya selama penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Dalam penulisan skripsi, penulis menyadari masih belum sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga menambah wawasan bagi yang membutuhkannya. Akhir kata penulis berharap agar penulisan ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi bacaan bagi semua pihak yang ingin mengetahui lebih lanjut pembahasan dalam penulisan ini.

Bogor, Juni 2021

Fahrurozi

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud Penelitian .....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Peneliti .....	5
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	5
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	6
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. Motivasi Kerja .....	12
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	12
2.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	13
2.2.3. Faktor Faktor Motivasi Kerja .....	13
2.2.4. Alat-Alat Motivasi Kerja .....	15
2.2.5. Bentuk-Bentuk Motivasi .....	15
2.2.6. Teori Maslow .....	17
2.2.7. Teori Kebutuhan Maslow .....	17
2.2.8. Indikator Motivasi Kerja .....	19
2.3. Kepuasan Kerja .....	20
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	20
2.3.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	20

2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ....	21
2.3.4	Indikator Kepuasan Kerja .....	22
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	25
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	25
2.4.2.	Kerangka Pemikiran .....	27
2.5.	Konstelasi Penelitian .....	29
2.6.	Hiptesis Penelitian .....	30
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Jenis Penelitian .....	31
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	31
3.2.1.	Objek Penelitian .....	31
3.2.2.	Unit Analisis .....	31
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	31
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	31
3.3.1	Jenis Data .....	31
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	32
3.4	Oprasionalisasi Variabel .....	32
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	33
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6.1.	Data Primer .....	33
3.6.2.	Data Sekunder .....	34
3.7.	Uji Kualitas Data .....	34
3.7.1.	Uji Validitas .....	34
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	34
3.8.	Metode Pengolahan/Analisi Data .....	35
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	35
3.8.2.	Analisi Kuantitatif .....	35
3.8.2.1.	Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	35
3.8.2.2.	Analisis Koefisien Determinasi .....	36
3.8.2.3.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	36
3.8.2.4.	Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Dengan Kepuasan Kerja .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan CV. Parahiyangan Bogor .	38
4.1.2.	Kegiatan Usaha .....	38
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	38
4.1.4	Uraian Tugas CV. Parahiyangan Bogor .....	39
4.2	Profil Responden .....	40
4.3	Hasil Penelitian .....	42

4.3.1	Pelaksanaan Motivasi Kerja pada CV. Parahiyangan Bogor .....	42
4.3.2	Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor .....	54
4.3.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja CV Parahiyangan Bogor .....	62
4.3.4	Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV Parahiyangan Bogor .....	64
4.4	Pembahasan .....	64
4.5	Interpretasi Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Simpulan .....	68
5.2	Saran .....	68
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan CV Parahiyangan Tahun 2018-2020 .....	2
Tabel 1.2. Insentif Karyawan CV. Parahiyangan Bogor .....	3
Tabel 1.3. Data Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan CV Parahiyangan Tahun 2018-2020 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	32
Tabel 3.2 <i>Skala Likeart</i> .....	34
Tabel 3.3. Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien $\alpha$ ronbach .....	35
Tabel 3.4 Koefisien Korelasidan Tafsirannya .....	36
Tabel 4.1. Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2. Data karyawan Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.3. Data karyawan Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.4. Mayoritas total data responden .....	41
Tabel 4.5 Dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama .....	42
Tabel 4.6 Pengabdian diakui oleh perusahaan .....	42
Tabel 4.7 Mampu memberikan ide kreatif .....	43
Tabel 4.8 Gaji sesuai dengan peraturan perusahaan .....	43
Tabel 4.9 Gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup .....	44
Tabel 4.10 Status karyawan dalam perusahaan jelas .....	44
Tabel 4.11 Adanya jaminan karir yang jelas .....	44
Tabel 4.12 Memiliki peluang untuk bekerja dalam organisasi .....	45
Tabel 4.13 Mengerjakan tugas dengan baik dan maksimal .....	45
Tabel 4.14 Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya ....	46
Tabel 4.15 Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu .....	46
Tabel 4.16 Sistem promosi yang adil .....	47
Tabel 4.17 Atasan selalu memberikan pujian .....	47
Tabel 4.18 Fasilitas perusahaan memenuhi standar .....	47
Tabel 4.19 Memperoleh Pekerjaan yang tetap di Perusahaan .....	48
Tabel 4.20 Standar kerja perusahaan .....	48
Tabel 4.21 Prosedur Kerja Perusahaan .....	49
Tabel 4.22 Rekan Kerja yang ramah dan mendukung .....	49
Tabel 4.23 Dapat menyelesaikan masalah bersama sama .....	50
Tabel 4.24 Dapat berkonsentrasi dengan baik .....	50
Tabel 4.25 Keamanan di tempat kerja .....	50
Tabel 4.26 Lingkungan pekerjaan yang mendukung .....	51
Tabel 4.27 Rekan kerja dapat menerima saya sebagai partner yang baik .....	51
Tabel 4.28 Kedekatan hubungan antar karyawan .....	52
Tabel 4.29 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja ...	52
Tabel 4.30 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja .....	53

Tabel 4.31	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati .....	54
Tabel 4.32	Menyelesaikan pekerjaan yang disukai .....	55
Tabel 4.33	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa beban .....	55
Tabel 4.34	Saya mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati .....	56
Tabel 4.35	Mencintai tempat pekerjaan .....	56
Tabel 4.36	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab .....	57
Tabel 4.37	Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan .....	57
Tabel 4.38	Menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas yang disediakan .....	57
Tabel 4.39	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	58
Tabel 4.40	Menerima resiko pekerjaan .....	58
Tabel 4.41	Menyelesaikan kesulitan pekerjaan .....	59
Tabel 4.42	Menyelesaikan pekerjaan mencapai target .....	59
Tabel 4.43	Menyelesaikan pekerjaan dengan ide kreatif .....	60
Tabel 4.44	Karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh .....	60
Tabel 4.45	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .	60
Tabel 4.46	Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 4.47	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	62
Tabel 4.48	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	63
Tabel 4.49	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV. Parahiyangan Bogor (dengan SPSS 23) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	18
Gambar 2.2.	Paradigma Penelitian .....	30
Gambar 3.1.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Parahiyangan Bogor .....	39
Gambar 4.2.	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Gambar 4.3.	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia .....	40
Gambar 4.4.	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Gambar 4.5.	Mayoritas Total Responden .....	41
Gambar 4.6.	Histogram Motivasi Kerja .....	54
Gambar 4.7	Histogram Kepuasan Kerja .....	62
Gambar 4.8	Kurva Uji Hipotesis Statistik .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar ini menuntut adanya perubahan dan upaya perusahaan untuk menyusun strategi serta berbagai kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Dalam pencapaian tujuan perusahaan pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang paling penting, karena esistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan menjadi kunci keberhasilan serta perkembangan perusahaan. Meskipun telah majunya suatu teknologi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak dapat dimanfaatkan dengan optimal. Sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana sumber daya manusia itu bekerja, berperilaku dan menjalankan tugasnya dengan baik. Karena secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja para karyawan, karena dengan adanya motivasi terhadap karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menimbulkan potensi yang dapat muncul dan berkembang sehingga menjadikan karyawan fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan modal dasar yang harus ditanamkan pada setiap karyawan agar karyawan tersebut semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Maka setiap karyawan di perusahaan harus ditanamkan motivasi lebih dalam pada diri mereka agar mereka mampu bekerja sesuai dengan fungsinya.

Di dalam suatu perusahaan seringkali mendapatkan atau menghasilkan kualitas yang berbeda-beda yang dapat disebabkan kurangnya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain dengan sering absen, menyampaikan keluhannya secara terbuka dan akhirnya akan ada yang keluar dari perusahaan. Dengan kata lain motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktif, dimana produktif kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan.

Motivasi kerja karyawan adalah bentuk dorongan yang positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan semangat lagi dalam menjalankan

pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil dari pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Dan tentu itu akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Motivasi dapat diberikan secara langsung oleh pimpinan agar karyawan semakin bersemangat dan sadar bahwa mereka juga berharga untuk perusahaan sehingga mereka pun merasa dihargai.

CV Parahiyangan yang beralamat di Jl Raya Cigudeg RT 04 RW 01 Kecamatan Cigudeg Kabupaten Bogor. adalah perusahaan yang berfokus pada bidang kuliner yang membuat bakso dan di kirim kerberbagai daerah di Jawa Barat, dituntut agar kegiatan tetap berjalan lancar serta citra perusahaan dimata konsumen tetap baik. Untuk itu perlu dibangun motivasi yang baik dan positif di perusahaan CV. Parahiyangan agar tidak ada lagi karyawan yang kurang bertanggung jawab atas amanah yang telah di berikan kepadanya seperti pada umumnya, malas bekerja atau ketidak hadiran, hingga terciptanya kondisi yang kondusif pada karyawan.

Pelaksanaan dalam bekerja nyatanya belum maksimal, terlihat dari data absensi bulan januari-desember yang cukup tinggi pada tahun 2020.

Tabel 1.1. Jumlah karyawan yang absen pada CV Parahiyangan Bogor Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Karyawan yang Hadir	Tingkat Absensi (%)
Januari	60	25	2	5	2	9	51	0,9
Februari	60	25	3	4	3	10	50	1
Maret	60	25	-	4	3	7	53	0,7
April	60	25	2	3	5	10	50	1
Mei	60	25	3	4	2	9	51	0,9
Juni	60	25	6	2	3	11	49	1,1
Juli	60	25	4	2	6	12	48	1,2
Agustus	60	25	2	2	6	10	50	1
September	60	25	-	5	-	5	55	0,5
Oktober	60	25	2	5	4	11	49	1,1
November	60	25	4	4	4	12	48	1,2
Desember	60	25	3	3	6	13	47	1,3
Jumlah			31	43	44	119		

Sumber :CV. Parahiyangan Bogor,2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan november dan desember, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan adanya pergantian tahun. Sehingga banyaknya karyawan yang mengambil cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang tidak hadir hingga satu atau dua hari atau lebih dari itu dengan alasan pergi keluar kota atau liburan. Tabel diatas tingkat absensi masih relatif tinggi, karena standar toleransi perusahaan adalah 1% perbulan. Dalam hal ini penyebab ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit, izin, maupun tanpa ada alasan yang jelas (alpha).

Di dalam suatu lingkungan organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat memenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional dilingkungan organisasi atau perusahaan. Bagi pada manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat dipergunakan secara operasional atau praktis dalam memotivasi para bawahannya. namun dari hasil wawancara, beberapa alasan turunnya tingkat motivasi yang menyebabkan karyawan turun rasa kepuasan kerjanya adalah dikarenakan tidak adanya keseimbangan insentif yang membuat karyawan yang merasa lebih ulet, merasa ketidakadilan yang dilakukan oleh perusahaan dan juga adanya uang jam kerja tambahan yang belum diberikan kepada karyawan padahal uang tambahan membuat karyawan puas dalam pekerjaan yang telah dilakukan dan merasa dihargai. Insentif merupakan salah satu faktor motivasi dan dorongan dari luar terhadap karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Tabel 1.2. Insentif karyawan CV. Parahiyangan Bogor

Jenis insentif	Jumlah Insentif
Uang bonus tambahan kerja	20.000
Uang makan	50.000
Tunjangan Hari Raya	2.500.000

Sumber: CV. Parahiyangan Bogor

Dari tabel diatas terlihat bahwa insentif dan tambahan kerja sudah sesuai aturan yang ada pada perusahaan tersebut, tetapi hal ini belum tentu dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Insentif tidak menentukan apakah karyawan merasa terpuaskan dengan apa yang diterimanya, bisa jadi beban kerja yang diberikanpun tidak sesuai dengan besarnya insentif yang diberikan, seperti pada pemberian uang kerja tambahan yang diberikan kepada karyawan merasa tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, dan karyawan merasa waktu yang ia berikan untuk perusahaan tidak di hargai

Pencapaian tujuan perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja karyawannya, salah satunya adalah pemberian motivasi berupa insentif yang optimal, dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Berikut adalah data turnover karyawan CV Parahiyangan.

Tabel 1.3. Data Jumlah *Turnover* Karyawan CV Parahiyangan Tahun 2018-2020

Bulan	2018		2019		2020	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Januari	-	2	2	-	-	-
Februari	1	-	-	2	1	2
Maret	-	-	-	2	-	1
April	-	3	1	-	2	-
Mei	2	-	-	2	-	1
Juni	-	2	-	-	-	-
Juli	-	-	3	2	-	3
Agustus	1	1	-	3	2	-
September	-	-	-	-	-	-
Oktober	-	2	-	-	1	-
November	2	-	1	1	-	4
Desember	-	-	-	-	1	2
Total	6	10	7	12	7	13

Sumber :HRD Parahiyangan

Berdasarkan data turnover karyawan Parahiyangan dapat diketahui bahwa pada Tahun 2018 sebanyak 10 karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri, sedangkan karyawan masuk sebanyak 6 karyawan. di tahun berikutnya terjadi kenaikan menjadi 12 karyawan yang mengundurkan diri, 7 karyawan yang masuk perusahaan. lalu tahun 2020 tingkat karyawan meningkat menjadi 13 karyawan yang keluar, dan 7 karyawan masuk perusahaan dari data di atas dijelaskan bahwa lebih besar jumlah karyawan yang keluar daripada masuknya karyawan dengan demikian artinya bahwa perusahaan tidak bisa mempertahankan karyawannya, berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak HRD selama observasi di cv parahiyangan perusahaan menyadari bahwa terjadinya tingkat turnover yang cukup tinggi, hal ini dapat dilihat para karyawan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai mereka inginkan ataupun karyawan tersebut di terima di perusahaan lain dengan gaji dan insentif yang tinggi, dengan demikian bahwa karyawan masih belum merasakan kepuasan dalam bekerja. Saat ini kondisi perusahaan sedang mengalami penurunan dalam jumlah produksi yang di terima. Hal ini di sebabkan oleh tenaga kerja yang semakin berkurang dari tahun ke tahun, oleh karena itu jumlah karyawan sampai dengan bulan Desember 2020 sebanyak 60 karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Parahiyangan dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DI CV. PARAHİYANGAN”

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Adanya absensi berupa ketidakhadiran karyawan juga terlihat rendahnya tingkat motivasi kerja pada CV. Parahiyangan Bogor.

2. Insentif karyawan yang dirasakan masih kurang memenuhi kebutuhan di CV. Parahiyangan Bogor.
3. Dari data *turnover* yang diperoleh terlihat selisih antara karyawan yang masuk dengan karyawan yang keluar setiap tahunnya. Tingginya tingkat perputaran karyawan ini terindikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Parahiyangan Bogor.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yang terjadi di CV Parahiyangan Cigudeg Kabupaten Bogor antar lain:

1. Bagaiman Motivasi Kerja pada CV Parahiyangan ?
2. Bagaiman Kepuasan Kerja karyawan pada CV Parahiyangan ?
3. Apakah terdapat hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV Parahiyangan ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dan penelitian yang di lakukan penulis adalah untuk memperoleh data ataupun informasi mengenai pemberian motivasi serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai penulis adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui Motivasi kerja CV Parahiyangan
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan CV Parahiyangan
3. Untuk mengetahui hubungan Motivasi kerja dan dengan kepuasan kerja CV Parahiyangan

## **1.4. Kegunaan Peneliti**

Penelitian ini di harapkan memberikan gambaran dengan pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di CV Parahiyangan kegunaan penelitian ini dapat diaflikasikan sebagai beerikut:

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat di harapkan membawa wawasan peneulis dalam mengembangkan ilmu yang di miliki serta sebagai suatu bentuk perbandingan antara teori yang di pelajari dengan praktek di lapangan.

Serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan bahan sumbangan pemikiran dalam melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawandi CV Parahiyangan maupun perusahaan perusahaan lainnya.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah di harapkan dapat membantu memecahkan masalah serta memeberikan masukan yang berguna kepada pihak perusahaan khususnya bagian project CV Parahiyangan dalam pemberian motivasi yang tepat bagi karyawan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Wayne (2008) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Umar (2010) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Menurut Dessler (2011) *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labour relations, health and safety, and fairness concerns.*

Menurut Sikula (2011) *Human Resource Management is specifically charged with programs concerned with people the employees. Human resource management is the function performed in organization that facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organizational and individual goals. Whether a human resource management function or department even exists in a firm, every manager must be concerned with people*". (Manajemen Sumber Daya Manusia secara khusus dibebankan pada program yang berkaitan dengan orang-orang yang menjadi pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan orang (karyawan) yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Apakah fungsi atau departemen manajemen sumber daya manusia ada di suatu perusahaan, setiap manajer harus peduli dengan orang).

*“Personal administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise”*. (administrasi kepegawaian adalah implementasi sumber daya manusia (tenaga manusia) oleh dan di dalam suatu perusahaan).

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi menggunakan energi tertinggi.

### **2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan pasti dari MSDM bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Barry Cushway pada Sutrisno (2014) tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### **2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental). Dan yang kedua, fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Menurut Yani (2012), Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)  
Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)  
Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Fungsi Pengembangan (*Development*)  
Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
4. Fungsi Kompensasi  
Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Fungsi Pengintegrasian  
Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan
6. Fungsi Pemeliharaan  
Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Menurut Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2013), menguraikan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan  
Manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datangya dari manajer kepegawaian.
  - b. Pengorganisasian  
Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk

struktur organisasi dan dalam organisasi ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jadi proses pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

2. Fungsi Operatif

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

b. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi separation sehubungan dengan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman.

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya alam

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
  - b. Analisis Jabatan
  - c. Penarikan pegawai
  - d. Penempatan kerja
  - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - b. Pengembangan (karier)
  - c. Penilaian tenaga kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
  - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
    - 1) Gaji/upah
    - 2) Insentif
  - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari:
    - 1) Keuntungan (*benefit*)
    - 2) Pelayanan/kesejahteraan (*service*)
4. Integrasi mencakup:
  - a. Kebutuhan karyawan
  - b. Motivasi Kerja
  - c. Kepuasan kerja
  - d. Disiplin kerja
  - e. Partisipasi Kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
  - a. Komunikasi kerja
  - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
  - c. Pengendalian konflik kerja
  - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
 

Pemberhentian tenaga karyawan

Orang-orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui system SDM yang terintegrasi. Wayne 2008 mengatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ialah sebagai berikut:

1. **Penyediaan staf**  
Penyediaan staf merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.
2. **Pengembangan sumber daya manusia**  
Adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kerja.
3. **Kompensasi**  
Suatu system kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
4. **Keselamatan dan kesehatan**  
Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya karyawan dari sakit secara fisik ataupun emosi.
5. **Hubungan ke karyawan dan peburuhan**  
Suatu perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka.
6. **Riset sumber daya manusia**  
Riset ini mencakup seluruh area fungsional dan laboratorium penelitian adalah keseluruhan lingkungan kerja.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan mencapai produktivitas yang tinggi pengertian motivasi juga diungkapkan menurut beberapa para ahli diantaranya:

Menurut Hasibuan (2012) Motivasi adalah pemberian penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Nawawi (2003) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Edy Sutrisno, 2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut siswanto dalam Suparno Eko Widodo (2015), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memekai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa: Motivasi adalah keinginan seseorang terhadap tugas yang dituntut untuk mencapai tujuan dan produktivitas yang tinggi.

### **2.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Hasibuan (2014) mengemukakan tujuan pemberian motivasi kerja, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.2.3. Faktor Faktor Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor Sutrisno (2016). Dan faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan

#### **1. Faktor intern**

Faktor intern adalah faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, harga diri, nama baik, memperoleh status sosial yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu; adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat;
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu mendorong seseorang yang mau bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam memengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor eksetrn adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksetrn timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor-faktor eksetrn itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi; tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik.
- c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam pekerjaannya.
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi pada suatu

masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.

- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan juga melindungi para karyawan.

Menurut Faustino pada Kadarisman (2012) mengemukakan sebagai berikut: “Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.”

1. Faktor-Faktor Individual
  - a. Kebutuhan
  - b. Tujuan
  - c. Sikap
  - d. Kemampuan
2. Faktor-Faktor Organisasional
  - a. Pembayaran atau gaji
  - b. Keamanan pekerjaan
  - c. Sesama pekerja
  - d. Pengawasan
  - e. Pujian
  - f. Pekerjaan itu sendiri

#### **2.2.4. Alat-Alat Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan alat-alat motivasi kerja, yaitu:

1. Material insentif. Yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah, dan lain-lain.
2. Non material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya.
3. Kombinasi material dan non materialinsentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material( medali piagam ); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

#### **2.2.5. Bentuk-Bentuk Motivasi**

Menurut Nawawi pada buku manajemen sumber daya manusia (2003) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut sebagai berikut:

### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi sematamata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/ gaji yang tinggi, jabatan/ posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lain-lain.

Dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya dari pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat memenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut diatas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional dilingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat dipergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Menurut Nawawi (2003) menyatakan bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif.

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi. Sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik dan berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas mengenai insentif khususnya mengenai bonus.

Menurut Siagian (2006), pada bukunya manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada

seseorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pensiun. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. program bonus lebih mudah di pertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksible.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang di capai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

### **2.2.6. Teori Maslow**

Perbuatan sejak tahun 1943. Maslow melanjutkan teori Eltom Mayo (1880-1949), mendasarkan kebutuhan manusia yang dibedakan antara kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materil (biologis) dan kebutuhan non materi (psikologis).

Maslow mengembangkan teorinya setelah ia mempelajari kebutuhan-kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat atau sesuai dengan ‘hierarki’, dan menyatakan bahwa:

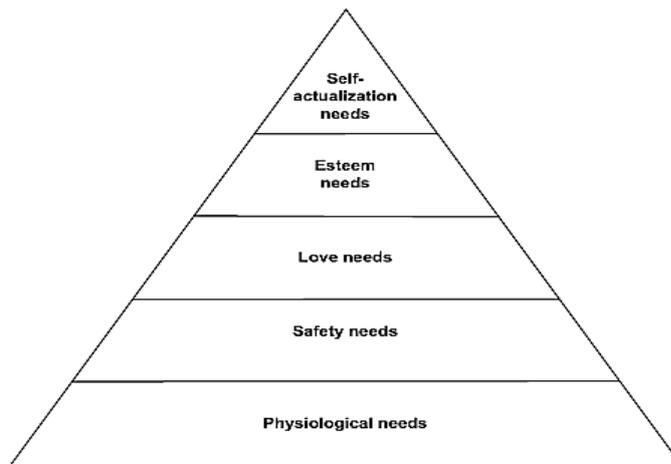
1. Manusia adalah suatu makhluk sosial “berkeinginan”, dan keinginan ini menimbulkan kebutuhan yang perlu dipenuhi. Keinginan atau kebutuhan ini bersifat terus-menerus, dan selalu mengingat.
2. Kebutuhan yang telah terpenuhi (dipuaskan), mempunyai pengaruh untuk menimbulkan keinginan atau kebutuhan lain yang lebih meningkat.
3. Kebutuhan manusia tersebut nampaknya berjenjang atau bertingkat-tingkat. Tingkatan tersebut menunjukkan urutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam suatu waktu tertentu. Dengan kata lain, motif-motif yang bersifat psikologis tidak akan mendorong perbuatan seseorang, sebelum kebutuhan dasar (biologis) tersebut terpenuhi.
4. Kebutuhan yang satu dengan kebutuhan yang lain saling kait mengait, tetapi tidak terlalu dominan keterkaitan tersebut. Misalnya, kebutuhan untuk pemenuhan kebutuhan berafiliasi dengan orang lain, meskipun kedua kebutuhan tersebut saling berkaitan.

### **2.2.7. Teori Kebutuhan Maslow**

Teori motivasi maslow dinamakan, “*A teory of Human Motivation*”, teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorangberperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama. Selanjutnya kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari ini adalah sebagai berikut:

1. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan Maslow tersusun dalam suatu jenjang

Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari 5 tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :



Sumber : Suwanto Dan Priansa (2011)

Gambar. 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)  
Kebutuhan yang paling dasar yaitu, berupa rasa lapar, haus, tidur, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)  
Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertantangan dari lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)  
Yaitu kebutuhan untuk rasa memiliki yang dapat berupa kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan (*Eatem Needs*)  
Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Akulturasi Diri (*Self-Actualization Needs*)  
Yaitu kebutuhan berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### 2.2.8. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2012) berikut adalah indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Internal
  - a. Harga diri dan prestasi, motivasi dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mencapai prestasi yang meningkatkan harga diri.
  - b. Kebutuhan/tujuan yang jelas, kebutuhan didalam hidupnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
  - c. Harapan/umpan balik, sesuatu yang ingin dicapai di masa mendatang seperti adanya kenaikan jabatan atau promosi.
  - d. Tanggung jawab, memotivasi agar seseorang bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
  - e. Kepuasan kerja/memiliki rasa senang, memotivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.
2. Motivasi Eksternal
  - a. Jenis dan sifat pekerjaan, dorongan diri dalam diri yang dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
  - b. Kelompok kerja, rekan kerja yang baik dapat bekerja sama
  - c. Keamanan dan keselamatan kerja, jaminan perlindungan serta keamanan yang diberikan perusahaan.
  - d. Hubungan interpersonal, penghargaan diri seseorang, merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Menurut Wibowo (2013) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Comimment* merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dengan menunjukkan tindakan Organizaional Citizenship.
3. *Satisfaction* (kepuasan) merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat bekerja.
4. *Insentif* merupakan pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk baik berupa gaji, bonus, tunjangan, dan jaminan.

Sedangkan menurut McClellan dalam Hasibuan (2012) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi: Mengembangkan kreatifitas, antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan kekuasaan : Memiliki kedudukan yang baik, Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
3. Kebutuhan akan afiliasi : Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja, Kebutuhan akan perasaan

dihormati, Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan perlu memperhatikan baik perusahaan maupun karyawan diantaranya, pencapaian, pengakuan kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, kebijaksanaan pengawasan, kondisi kerja, bayaran, hubungan dengan rekan kerja, keamanan.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena kepuasan kerja merupakan sikap suatu karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut fisiologi dan fisik. Dibawah ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai arti kepuasan kerja. Dibawah ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai arti kepuasan kerja.

Menurut Edy Sutrisno, (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Siswanto dalam Suparno Eko Widodo (2015), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted ( banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Umar (2013) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Keith Davis buku (Mangkunegara 2011) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari setiap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari setiap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

### **2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat kepuasan dan kebutuhan dan masing-masing pihak. Rivai (2011) teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut;

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)  
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori keadilan (*Equity Theory*)  
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada atau tidaknya (*equity*) dalam situasi khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
3. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)  
Menurut ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerja itu bukan suatu variable yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerja menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*:
  - a. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menantang, penuh tantangan, ada kesempatan berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
  - b. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dengan adanya penjelasan diatas, maka dilihat adanya dua kelompok faktor yang terpisah. Satu kelompok yang dapat menyebabkan kepuasan kerja, sedangkan faktor kelompok yang lain dapat pula meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi apabila tidak dapat terpenuhi maka akan menurunkan kepuasan kerja dan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Dalam buku Yuwono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan, terdapat 9 aspek yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Upah, jumlah dan rasa keadilan;
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia;
4. Benefit, asuransi dan liburan dan bentuk fasilitas yang lain;
5. pengakuan, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
6. Prosedur dan peraturan kerja, serta kebijakan perusahaan;
7. Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
8. Jenis pekerjaan, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
9. Komunikasi, berbagai informasi didalam organisasi, baik variabel maupun nonvariabel.

#### **2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana karyawan/individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam dimensi atau indikator dari tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2012) indikator-indikator yang terkait untuk menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah hal-hal yang membahasnya sangat luas.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyaaak indikator, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan lainnya. Berikut adalah indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu :

Menurut Luthans (2011) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Indikator ekstrinsik yang meliputi gaji atau upah, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Indikator intrinsik yang meliputi: pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, dan kemajuan.

Menurut Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

1. Gaji. sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2. Kesempatan. Promosi faktor yang berhubungan dengan ada dan tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja. kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berada pada kepuasan kerja.
3. Supervisi. merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam bekerja
4. Rekan Kerja. Merupakan dimana tempat rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Menurut Rivai (2011) indikator kepuasan kerja terdiri dari :

1. Gaji.  
Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta setandar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
2. Kondisi pekerjaan.  
Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, kondisi kerja yang mendukung artinya tersedia sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.
3. Isi pekerjaan.  
Penampilaan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.
4. Organisasi dan manajemen.  
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan pada karyawan.
5. Kesempatan untuk maju.  
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan terhadap pekerjaannya
6. Supervise.  
Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari Organisasi. Sebaliknya supervise yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan

#### 7. Rekan kerja.

Adanya hubungan yang dirasakan saling mendukung dan saling memperhatikan antara rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Adapun indikator menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dimoralkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan moral kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya, orang yang menyenangkan pekerjaan. Menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya, ia menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan dengan baik.
2. Mencintai pekerjaan, memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan untuk segala suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya, karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana karyawan berada selalu memikirkan pekerjaan.
3. Moral kerja, kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja, hasil kerja yang diciptakan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disintetiskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap suatu karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, kondisi pekerjaan yang mendukung tersedianya sarana prasarana yang memadai, isi pekerjaan yang aktual dan terkontrol, organisasi dan manajemen yang baik, adanya kesempatan untuk maju, adanya perhatian dan hubungan baik dengan pimpinan, dan hal-hal lain yang menyangkut fisiologi dan fisik. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi terdorong rasa ingin memuaskannya. Apabila hasil kerja yang diberikan sesuai dengan imbalan yang diberikan, maka akan merasa puas. namun sebaliknya, jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Tujuan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Devi Oktavia Setiono Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Karya Bakti	X = Motivasi Kerja Y= Kepuasan Kerja Karyawan	Menganalisis bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada CV. Karya Bakti	Metode Analisis data dengan Menggunakan Metode Statistik Rank Sperman	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data yang terkumpul dianalisa secara kualitatif mengenai pendapat responden kemudian digunakan analisa kualitatif dengan metode statistik Rank Sperman. Untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (motivasi Karyawan), yaitu dengan Rank Sperman (rs) sebesar 0.535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan uji signifikansi di dapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.387 > 1.677$ , maka terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi karyawan. Maka, hipotesis yang diajukan yaitu : “Bila kepuasan karyawan tinggi, maka motivasi karyawan pada CV. Karya Bakti dapat di terima	Jurnal Hospitality dan manajemen jasa, no 2 2017
2	Badru Tamam Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada CV. RIKMAS DAN CV. YUNEZA KONVEKSI BOGOR	X= Motivasi Kerja Y= Kepuasan Kerja Karyawan	Mengetahui Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada CV. RIKMAS DAN CV. YUNEZA KONVEKSI BOGOR”	Metode analisis data dengan menggunakan korelasi <i>Rank Spearman</i>	Hasil uji spearman dari penelitian ini menunjukn bahwa terdapat hubugan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,853, maka hubunganya sangat kuat. Sementara nilai koefisien uji spearman hubungan antara	Skripsi Universitas Pakuan 2015

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Tujuan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
					motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja di peroleh sebesar 0,644, maka hubungannya sangat kuat. Jadi hasil dari penelitian ini bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan.	
3	Gilang Sukmara Rahman Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada CV. ZENMAS	X= Kepuasan Kerja Y= Motivasi Kerja	Mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan pada CV. ZENMAS”	Metode analisis data dengan menggunakan korelasi <i>product moment</i>	Hasil uji penelitian menunjukan dalam uji F (simultan) bahwa motivasi dan Kepuasan Kerja secara signifikan dengan nilai sig F $0,000 < 0,005$ dari nilai $f_{hitung}$ 15,921 hasil uji T (parsial) menunjukan bahwa Motivasi secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan nilai sig $t_{0,000} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}$ 5,004 dan kepuasan kerja secara signifikan berubungan dengan Motivasi dengan nilai sig $t_{0,006} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}$ 2,876. Jadi motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.	Skripsi Universitas Pakuan 2018
4	Hendy indy Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada CV. Makmur Sejahtera	Y= Kepuasan Kerja Karyawan X= Motivasi Kerja	Mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Makmur Sejahtera	Metode analisis data dengan menggunakan korelasi <i>Rank Spearman</i>	Hasil uji spearman dari penelitian ini menunjukn baahwa terdapat hubugan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,777, maka hubunganya sangaat kuat. Sementara nilai koefisien uji spearman hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja	Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.2 No.2 Agustus 2013

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Tujuan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
					di peroleh sebesar 0,674, maka hubungannya sangat kuat. Jadi hasil dari penelitian ini bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan.	
5	Anik Dwi Astuti Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Surya Citra Abadi	X= Motivasi Kerja Y= Kepuasan Kerja	Mengetahui Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Surya Citra Abadi	Metode analisis data dengan menggunakan korelasi <i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data yang terkumpul dianalisa secara kualitatif mengenai pendapat responden kemudian digunakan analisa kualitatif dengan metode statistik Rank Spearman. Untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (motivasi Karyawan), yaitu dengan Rank Spearman (rs) sebesar 0.677 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan uji signifikansi di dapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.876 > 1.677$ , maka terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi karyawan. Maka, hipotesis yang diajukan yaitu : “Bila kepuasan karyawan tinggi,	E-jurnal Manajemen Pendidikan No. 6 september 2014

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti mempunyai peraturan yang harus ditegakkan atau ditaati oleh karyawannya. Peran manajemen sumberdaya manusia juga harus dikelola dengan baik dan profesional agar terwujudnya keseimbangan kebutuhan dengan tuntutan dari perusahaan. Karena telah diketahui bahwa motivasi pemicu yang sangat

kuat untuk bersemangat dan berusaha mencapai tingkatan terbaik dalam pekerjaan dan tanggung jawab. Hal ini akan memicu timbulnya kepuasan dalam bekerja.

Motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi terbagi menjadi 2, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya dorongan, kemauan bisa kerelaan seseorang untuk melakukan suatu sedangkan motivasi ekstrinsik bisa di jabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan seperti upah/gaji, pemberian insentif dan mempertahankan harga diri yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Hamzah B.Uno (2012) berikut adalah indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Internal
  - a. Harga diri dan prestasi, motivasi dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mencapai prestasi yang meningkatkan harga diri.
  - b. Kebutuhan/tujuan yang jelas, kebutuhan didalam hidupnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
  - c. Harapan/umpan balik, sesuatu yang ingin dicapai dimasa mendatang seperti adanya kenaikan jabatan atau promosi.
  - d. Tanggung jawab, memotivasi agar seseorang bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
  - e. Kepuasan kerja/Meiliki rasasenang, memotivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.
2. Motivasi Eksternal
  - a. Jenis dan sifat pekerjaan, dorongan diri dalam diri yang dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
  - b. Kelompok kerja, rekan kerja yang baik dapat bekerjasama
  - c. Keamanan dan keselamatan kerja, jaminan perlindungan serta keamanan yang diberikan perusahaan.
  - d. Hubungan interpersonal, penghargaan diri seseorang, merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Motivasi harus diperhatikan oleh setiap pimpinan suatu perusahaan, karena dengan motivasi seseorang karyawan akan merasa ringan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah tingkatan kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran anatau pekerjaanya dalam organisasi. Tingkat rasapuas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis

individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya.

Ishak arep dan Hendri Tanjung (2003) mendefinisikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya, karena suatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Apabila sudah memiliki motivasi dalam bekerja, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, kepuasan kerja inilah yang dapat diperoleh apabila kita sudah termotivasi.

Malayu S.Phasibuan (2012), menyatakan kepuasan kerja sekapemosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Dari definisi diatas, maka indikator ke puasan kerja adalah:

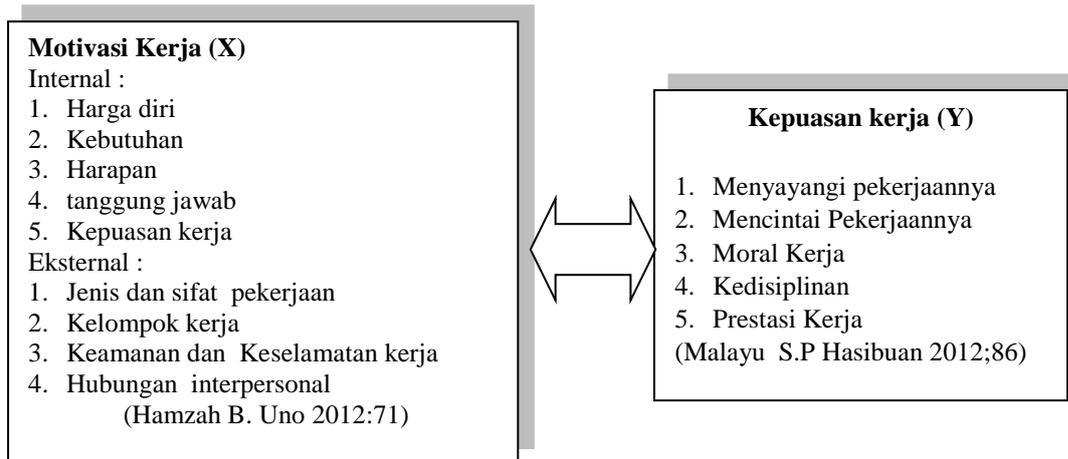
1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Jadi untuk mengukur kepuasan kerja harus dilihat dari seberapa kebutuhan karyawan terpenuhi dan seberapa besar karyawan termotivasi karena motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja dan diperkuat juga dengan penelitian Badru Tamam (2015) dari hasil penelitian bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan

## **2.5. Konstelasi Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di CVParahiyangan ada atau tidaknya hubungan timbal balik ini ditandainya dengan saling mempengaruhi atau tidak saling mempengaruhi antara program.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka hipotesis penelitian di susun sebagai berikut :

1. Diduga motivasi pada karyawan CV. Parahiyangan kurang baik.
2. Diduga Kepuasan Kerja pada CV. Parahiyangan kurang Puas
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pada CV. Parahiyangan kurang kuat

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif korelasional, dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuisioner kepada pihak perusahaan. serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam makalah ini adalah hubungan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor. Dimana motivasi sebagai variabel X (independent) dan kepuasan kerja variabel Y (dependent)

Objek penelitian yang dijadikan variabel terikat (Independent Variable) adalah motivasi kerja dimana indikator yang digunakan adalah: internal dan eksternal yaitu internalnya, harga diri, kebutuhan, harapan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Sedangkan eksternalnya, jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, keamanan dan keselamatan kerja dan terakhir, hubungan interpersonal

Sedangkan variabel bebasnya (Dependent Variable) adalah kepuasan kerja karyawan dimana indikator yang digunakan adalah : menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh berasal dari respon setiap individu, individu disini adalah karyawan CV Parahiyangan yang berjumlah 60 orang karyawan

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada CV Parahiyangan yang beralamat di Jl Raya Cigudeg RT 04 RW 01 Kecamatan Cigudeg Kabupaten Bogor.

#### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

1. Data kualitatif : yaitu data yang diperoleh dari hasil survei melalui penyebaran kuesioner atau angket, selain survei didapatkan juga melalui observasi langsung pada lokasi penelitian

2. Data kuantitatif : yaitu data mengenai jumlah, perbandingan, volume atau berupa angka-angka.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan CV. Parahiyangan Bogor. Data ini diperoleh melalui observasi, kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder berupa jurnal yang didapatkan dari website yang tersedia di mesin pencari serta studi pustaka melalui buku-buku yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### 3.4 Oprasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel  
Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada  
CV Parahiyangan Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X)	Internal		
	Harg Diri	1. Bekerja untuk Mengaktualisasi diri 2. Pengabdian yang diakui atasan 3. Memberikan ide kreatif	Ordinal
	Kebutuhan/ tujuan yang jelas	1. Gaji sesuai dengan peraturan perusahaan 2. Gaji sesuai hak dan kewajiban 3. Gaji dapat mencukupi kebutuhan hidup	Ordinal
	Harapan/ Umpan balik	1. Status karyawan jelas 2. Jaminan karier yang jelas dan nyata 3. Memiliki peluang dalam bekerja	Ordinal
	Tanggung jawab	1. Mengerjakan tugas dengan baik 2. Tidak pernah menunda sebuah pekerjaan 3. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Ordinal
	Kepuasan kerja	1. Sistem promosi yang adil 2. Atasan selalu memberikan pujian 3. Fasilitas dan peralatan kerja diperusahaan cukup memenuhi standar	Ordinal
	Eksternal		
	Jenis dan pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang tetap 2. Standar kerja perusahaan 3. Prosedur kerja perusahaan	Ordinal
Kepuasan kerja (Y)	Kelompok kerja	1. Rekan kerja sangat mendukung 2. Dukungan kelompok kerja yang baik 3. Menyelesaikan masalah bersama-sama	Ordinal
	Keamanan dan keselamatan kerja	1. Merasa tenang dalam bekerja karena tempat kerja menyenangkan 2. Keamanan ditempat kerjabaik 3. Lokasi tempat bekerja berada di area yang aman	Ordinal
	Hubungan interpersonal	1. Menerima saya sebagai rekan kerja yang baik 2. Kedekatan hubungan antar karyawan baik	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik	
	Menyenangi Pekerjaan	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan senanghati 2. Memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Mencintai Pekerjaan	1. Menyelesaikan pekerjaan tanpa beban 2. Mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati	Ordinal
	Moral kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan 3. Menyelesaikan pekerjaan yang didukung dengan fasilitas	Ordinal
	Kedisiplinan	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Berani menerima resiko 3. Mnyelesaikan kesulitan-kesulitan pekerjaan	Ordinal
	Prestasi Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan ide kreatif 3. Mampu bekerja sungguh-sungguh	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Seluruh populasi dalam penelitian ini di jadikan sempel dengan menggunakan metode sensus atau sempel jenuh. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian project CV Parahiyangan yang berjumlah 60 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini akan di jelaskan sebagai berikut :

#### 3.6.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

1. Wawancara  
Penulis melakukan Tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan untuk mencari informasi.
2. Observasi  
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2016;).
3. Kuisisioner  
Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis. Dalam kuisisioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang

fenomena seseorang. Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada. Karyawan CV Parahiyangan.

Tabel 3.2. *Skala Likeart*

Jawaban Responden	Sekor
Sangat setuju/setuju	5
Setuju/sering	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada CV Parahiyangan.

## 3.7. Uji Kualitas Data

### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013), validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*. Rumus korelasi *product moment Pearson* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- R<sub>xy</sub> = Keeratan hubungan (korelasi) variable X dan Y
- X = Jumlah skor pertanyaan budaya organisasi
- Y = Jumlah skor total pertanyaan kinerja karyawan
- N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{table}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{table}$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013), reliabilitas menunjukan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian reabilitas, peneliti menggunakan rumus *alfa cronbach*. Rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{si^2}{st^2} \right)$$

Dimana :

- $r_i$  = Nilai reliabilitas  
 $k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua  
 $si^2$  = Mean kuadrat kesalahan  
 $st^2$  = Varians total

Tabel. 3.3. Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien  $\alpha$  *ronbach*

No.	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisi Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap atas penerapan program pelatihan dengan produktivitas, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data

Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

#### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut merupakan yang termasuk kedalam analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu

##### 3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempermasalahkan apakah suatu variabel tertentu tergantung pada variabel lain. Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment* sebagaiberikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Keeratan hubungan (korelasi) variable X dan Y

X = Jumlah skor pertanyaan budaya organisasi

Y = Jumlah skor total pertanyaan kinerja karyawan

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Tabel. 3.4. Koefisien korelasidan tafsirannya

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:214)

### 3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksud untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada CV Parahiyangan. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

Presentasi koefisien determinasi itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

### 3.8.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukana adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

Hipotesis Statistik:

1. Menemukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : r \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerjakaryawan.

$H_a : r > 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerjakaryawan.

2. Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{1-r^2}$$

Keterangan:

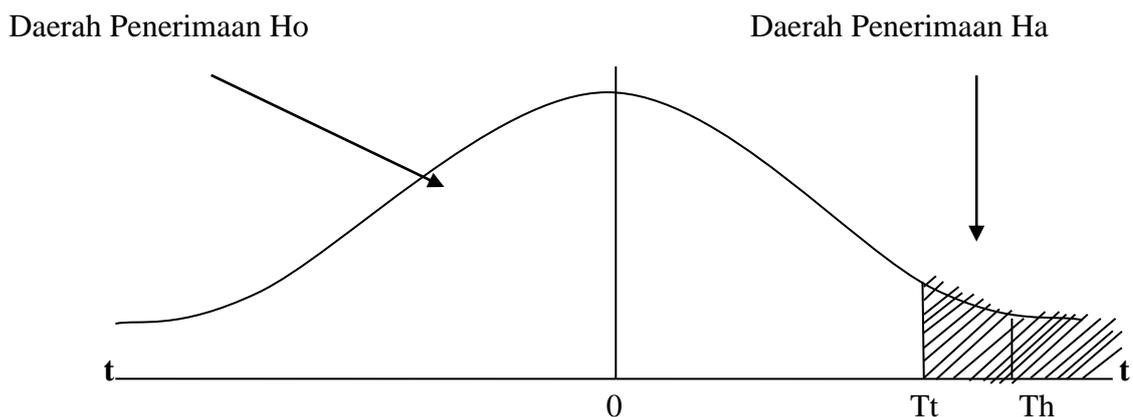
t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Mencari (Tabel t) menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Karyawan
2. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kepuasan Kerja Karyawan



Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

#### 3.8.2.4. Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional antara motivasi kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut:

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

Dimana :

$\hat{Y}$  = Variabel Y (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel X (motivasi Kerja)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan CV. Parahiyangan Bogor**

Didirikan di Bogor sejak tahun 2002 dan berfokus pada bidang kuliner yang menempati area seluas 300 meter di kawasan cigudeg, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini yang membuat bakso dan di kirim ke berbagai daerah di Jawa Barat saat ini sekitar 60 orang karyawan yang bekerja di CV. Parahiyangan Bogor pada bagian bidang dan posisi. Kepemilikan CV. Parahiyangan Bogor ini bersifat perorangan yang dimiliki oleh Hj. Ramdani. Perusahaan ini telah memiliki pelanggan di beberapa wilayah di Jawa Barat salah satunya ke Sukabumi, Tasik. Untuk kedepannya, CV. Parahiyangan Bogor sedang mencari para pekerja yang handal dikarenakan kebutuhan produk yang terus meningkat dari konsumen. CV. Parahiyangan Bogor beralamat di Cigudeg Kab. Bogor Jawa Barat.

##### **4.1.2. Kegiatan Usaha**

Kegiatan usaha di CV. Parahiyangan Bogor dilakukan secara bersama antara pemilik dengan para karyawan CV. Parahiyangan Bogor. Secara umum waktu kerja karyawan CV. Parahiyangan Bogor adalah enam hari dalam satu minggu. Dengan pengaturan jam kerja yang telah ditetapkan karyawan mulai bekerja hari senin sampai Sabtu dalam jam operasional yaitu jam 08.00 – 16.00 WIB. Apabila karyawan lembur maka jam operasionalnya yaitu jam 16.00 – 21.00 WIB.

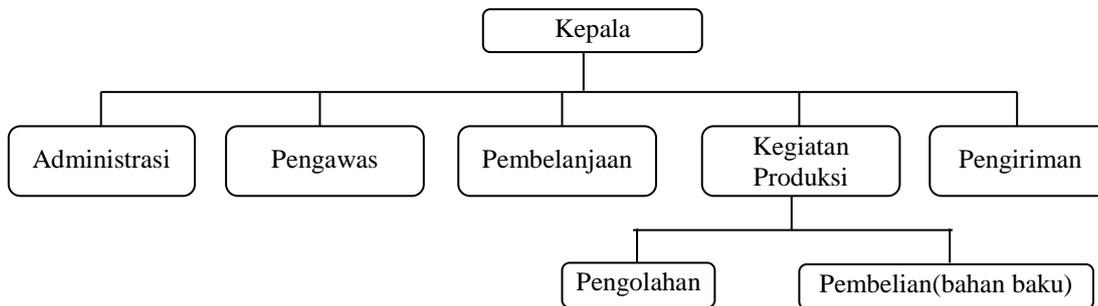
Kegiatan produksi pembuatan bakso ini tidak menggunakan *shift*, namun sesuai dengan kebutuhan aktivitas. Ada 6(enam) jenis bagian tugas dalam menyelesaikan pembuatan bakso, yaitu :

1. Mencuci daging
2. Menggiling daging
3. Membuat bumbu
4. Mencampur bumbu
5. Membuat bola bakso
6. Merebus bola bakso

##### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan dan susunan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Semua

perusahaan memiliki hierarki yang jelas mengenai pembagian tugas dan bertanggungjawab dalam menjalankan perusahaan.



Sumber :CV. Parahiyangan Bogor Tahun 2020

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Parahiyangan Bogor

#### 4.1.4 Uraian Tugas CV. Parahiyangan Bogor

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari masing masing bagian Struktur Organisasi :

1. Tugas dan tanggung jawab kepala dalam memimpin dan menjalankan tugasnya :
  - a. Bertanggung jawab secara keseluruhan di pabrik CV, Parahiyangan
  - b. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi di perusahaan
  - c. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
  - d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapat dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
2. Administrasi
  - a. Memasukan data *cutting* (potong) produksi
  - b. Mengatur gaji
  - c. Mengatur keuangan (pengeluaran dan pemasukan)
3. Pengawas Produksi
  - a. Bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas bakso
  - b. Mngawasi penurunan produksi
  - c. Mengawasi proses produksi bakso
4. Pembelanjaan
 

Membeli atau membelanjakan bahan-bahan yang diperlukan
5. Kegiatan Produksi
  - a. Membuat bakso yang akan di produksi
  - b. Tidak adanya barang atau bahan yang kurang untuk kegiatan produksi
  - c. Bertanggung jawab atas semua hasil dari produksi
6. Pengiriman
 

Pengiriman dilakukan dengan sesuai prosedur perusahaan.

## 4.2 Profil Responden

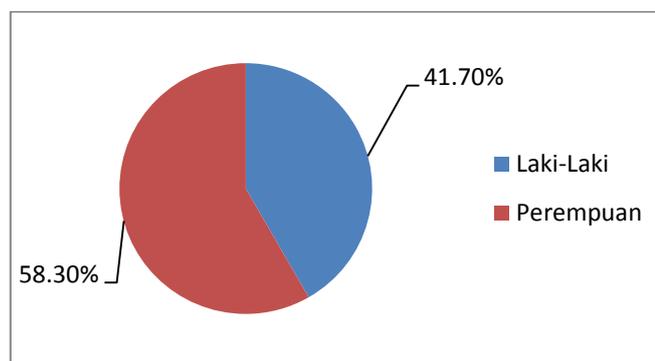
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat, yaitu berdasarkan usia responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan CV. Parahiyangan Bogor.

### 1. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.1. Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	Laki-Laki	25	41,7
2.	Perempuan	35	58,3
	Jumlah	60	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 4.2. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

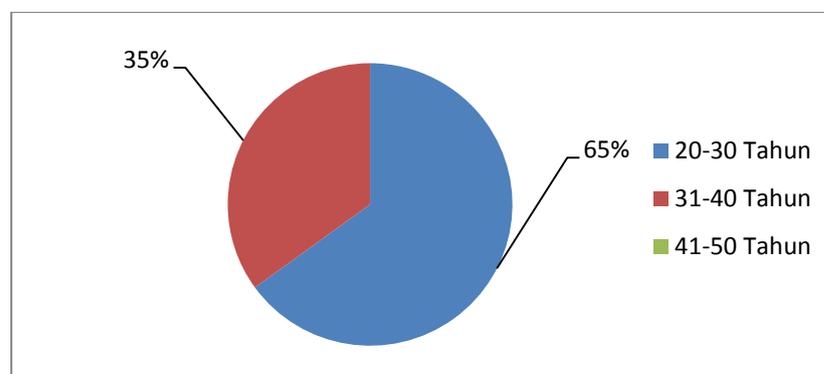
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan jenis kelamin Perempuan di CV. Parahiyangan Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 58,3%.

### 2. Usia Responden

Tabel 4.2. Data karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	20-30 Tahun	39	65
2.	31-40 Tahun	21	35
3.	41-50 Tahun	0	0
	Jumlah	60	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 4.3. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia

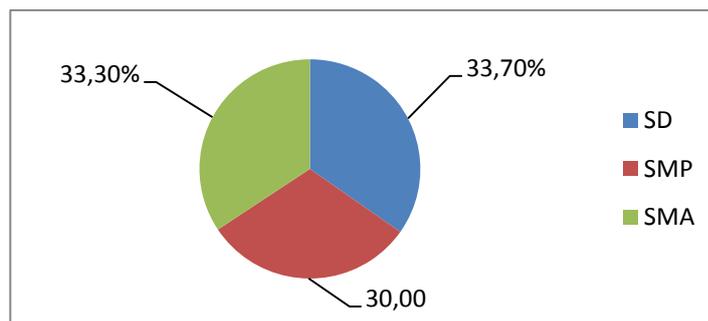
Berdasarkan tabel diatas menunjukan jumlah karyawan usia 20-30 Tahun di CV. Parahiyangan Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 65%.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3. Data karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	SD	22	33
2.	SMP	18	30
3.	SMA	20	33,3
	Jumlah	60	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 4.4. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

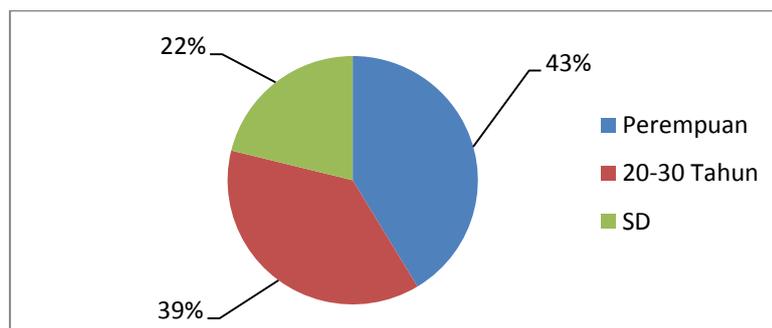
Berdasarkan tabel diatas menunjukan jumlah karyawan pendidikan terakhir SD di CV. Parahiyangan Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 33.7%.

### 4. Mayoritas total data responden

Tabel 4.4. Mayoritas total data responden

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	35
2.	Usia Responden	20-30 Tahun	39
3.	Pendidikan terakhir	SD	22

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 4.5. Mayoritas Total Responden

Berdasarkan data diatas menunjukan mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan di CV. Parahiyangan Bogor dengan usia 20-30 Tahun dengan pendidikan terakhir SD.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pelaksanaan Motivasi Kerja pada CV. Parahiyangan Bogor

Motivasi kerja merupakan point penting dalam perusahaan agar terciptanya suatu tujuan yang diharapkan perusahaan. dimana seluruh aktivitas pekerja menjadi tanggung jawab bagi perusahaan, hal ini tentu menjadi peringatan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan bagaimana motivasi kerja berlangsung di perusahaan tersebut yang dapat meminimalkan rendahnya motivasi dalam bekerja dan berikut adalah hasil analisis setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja

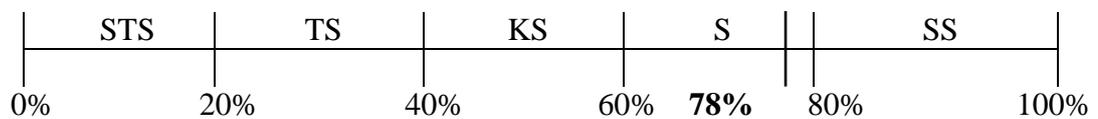
##### 1. Motivasi Kerja (Internal) (Harga Diri )

Tabel 4.5 Dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	25	125	53,4
Setuju	4	17	68	29,1
Kurang Setuju	3	8	24	10,3
Tidak Setuju	2	7	14	5,9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,3
<b>Jumlah</b>		60	234	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{234}{300} \times 100\% = 78\%$$



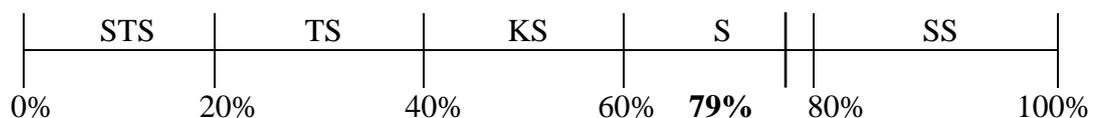
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dilibatkan dalam keputusan bersama” adalah sebanyak 78% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.6 Pengabdian diakui oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	28	140	58,8
Setuju	4	15	60	25,2
Kurang Setuju	3	9	27	11,4
Tidak Setuju	2	3	6	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,1
<b>Jumlah</b>		60	238	100

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{238}{300} \times 100\% = 79\%$$



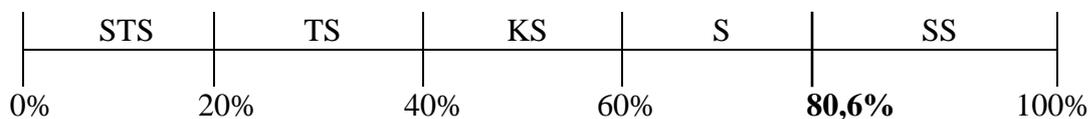
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Pengabdian diakui oleh perusahaan” adalah sebanyak 79% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.7 Mampu memberikan ide kreatif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	23	115	47,5
Setuju	4	24	96	39,7
Kurang Setuju	3	7	21	8,7
Tidak Setuju	2	4	8	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8
<b>Jumlah</b>		60	242	100

Sumber Kuisisioner dioleh 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{242}{300} \times 100\% = 80,6\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mampu memberikan ide kreatif” adalah sebanyak 76,3% dari total responden menyatakan “setuju”.

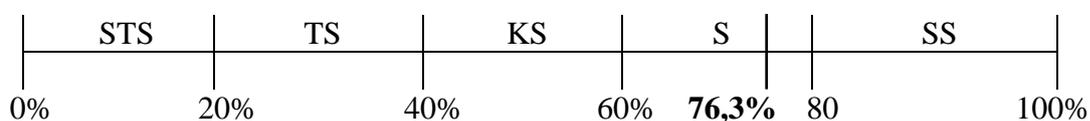
## 2. Kebutuhan atau tujuan yang jelas

Tabel 4.8 Gaji sesuai dengan peraturan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	25	125	50,2
Setuju	4	19	88	38,4
Kurang Setuju	3	5	9	4
Tidak Setuju	2	9	10	4,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	7	3,1
<b>Jumlah</b>		60	229	100

Sumber Kuisisioner dioleh 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{229}{300} \times 100\% = 76,3\%$$



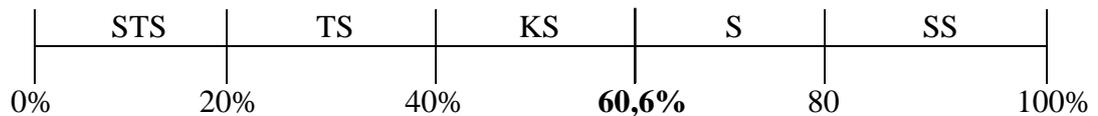
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Gaji sesuai dengan peraturan perusahaan” adalah sebanyak 76,3% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.9 Gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	5	25	13,7
Setuju	4	10	40	22
Kurang Setuju	3	30	90	49,4
Tidak Setuju	2	12	24	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,6
<b>Jumlah</b>		60	182	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{182}{300} \times 100\% = 60,6\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup” adalah sebanyak 60,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

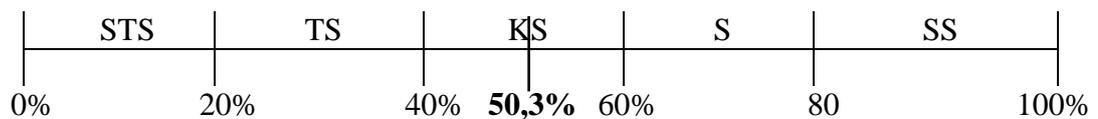
### 3. Harapan

Tabel 4.10 Status karyawan dalam perusahaan jelas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	6	30	19,5
Setuju	4	4	16	10,6
Kurang Setuju	3	15	45	29,8
Tidak Setuju	2	25	50	33,1
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	6,6
<b>Jumlah</b>		60	151	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{151}{300} \times 100\% = 50,3\%$$



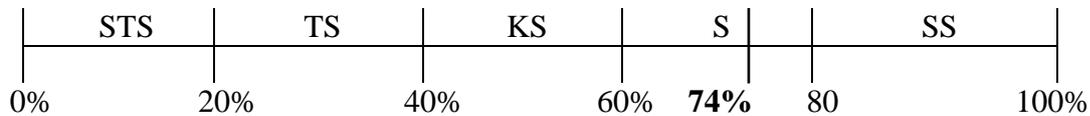
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Status Karyawan dalam perusahaan jelas” adalah sebanyak 50,3% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.11 Adanya jaminan karir yang jelas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	15	75	33,8
Setuju	4	21	84	37,8
Kurang Setuju	3	17	51	23
Tidak Setuju	2	5	10	4,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9
<b>Jumlah</b>		60	222	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{222}{300} \times 100\% = 74\%$$



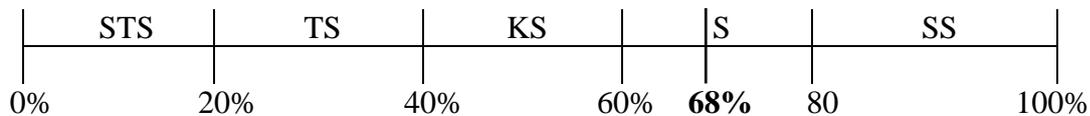
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Adanya jaminan karir yang jelas” adalah sebanyak 74% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.12 Memiliki peluang untuk bekerja dalam organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	13	65	32
Setuju	4	17	68	33,3
Kurang Setuju	3	16	48	23,5
Tidak Setuju	2	9	18	8,8
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,4
<b>Jumlah</b>		60	204	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{204}{300} \times 100\% = 68\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memiliki peluang untuk bekerja dalam organisasi” adalah sebanyak 68% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

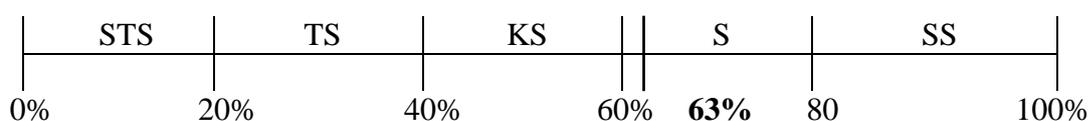
#### 4. Tanggung jawab

Tabel 4.13 Mengerjakan tugas dengan baik dan maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	9	45	23,8
Setuju	4	12	48	25,4
Kurang Setuju	3	22	66	35
Tidak Setuju	2	13	26	13,7
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2,1
<b>Jumlah</b>		60	189	100

Sumber : Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{189}{300} \times 100\% = 63\%$$



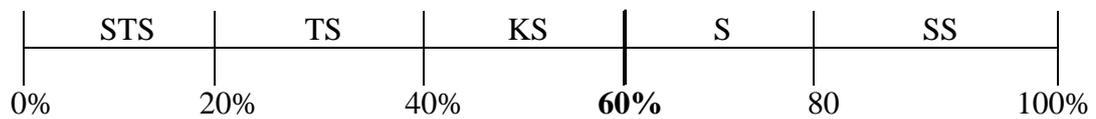
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mengerjakan tugas dengan baik dan maksimal” adalah sebanyak 63% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.14 Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	8	40	22,2
Setuju	4	6	24	13,3
Kurang Setuju	3	27	81	45
Tidak Setuju	2	16	32	17,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,7
<b>Jumlah</b>		60	180	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{180}{300} \times 100\% = 60\%$$



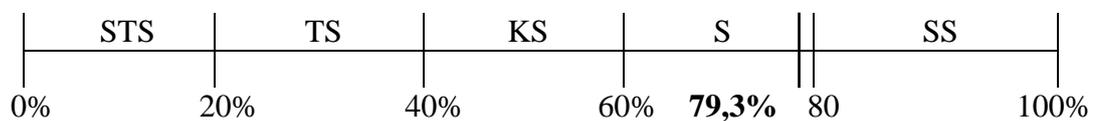
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya” adalah sebanyak 60% dari total responden menyatakan “sangat setuju”

Tabel 4.15 Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	29	145	61
Setuju	4	13	52	21,8
Kurang Setuju	3	6	18	7,6
Tidak Setuju	2	11	22	9,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
<b>Jumlah</b>		60	238	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{238}{300} \times 100\% = 79,3\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” adalah sebanyak 79,3% dari total responden menyatakan “setuju”.

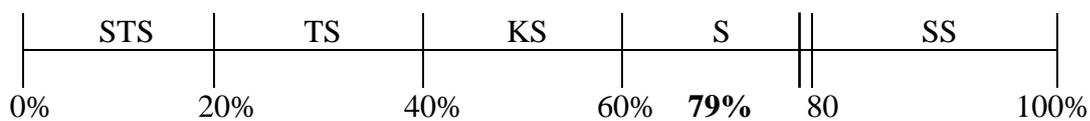
## 5. Kepuasan Kerja

Tabel 4.16 Sistem promosi yang adil

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	23	115	48,5
Setuju	4	24	96	40,5
Kurang Setuju	3	4	12	5,1
Tidak Setuju	2	5	10	4,2
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,7
<b>Jumlah</b>		60	237	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{237}{300} \times 100\% = 79\%$$



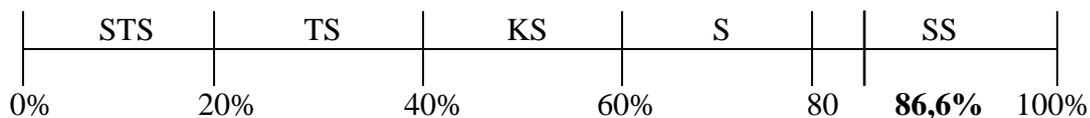
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Sistem promosi yang adil” adalah sebanyak 79% dari total responden menyatakan “setuju”.

Tabel 4.17 Atasan selalu memberikan pujian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	31	155	59,6
Setuju	4	22	88	33,8
Kurang Setuju	3	3	9	3,5
Tidak Setuju	2	4	8	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		60	260	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{260}{300} \times 100\% = 86,6\%$$



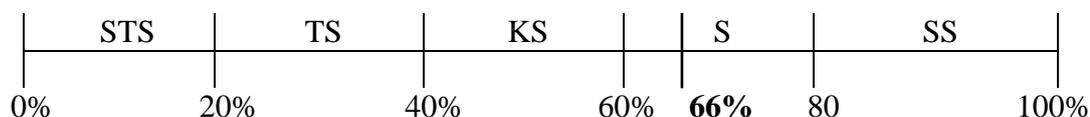
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Atasan selalu memberi pujian” adalah sebanyak 86,6% dari total responden menyatakan “setuju”.

Tabel 4.18 Fasilitas perusahaan memenuhi standar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	16	80	40,4
Setuju	4	12	48	24,4
Kurang Setuju	3	14	42	21,2
Tidak Setuju	2	10	20	10,1
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,1
<b>Jumlah</b>		60	198	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{198}{300} \times 100\% = 66\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Fasilitas perusahaan memenuhi standar” adalah sebanyak 66% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

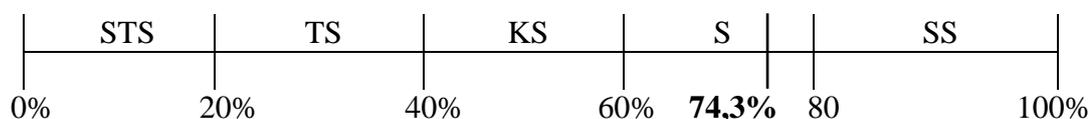
#### 6. Motivasi Kerja (Eksternal) (Jenis dan pekerjaan itu sendiri)

Tabel 4.19 Memperoleh Pekerjaan yang tetap di Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	14	70	31,4
Setuju	4	23	92	41,3
Kurang Setuju	3	18	54	24,2
Tidak Setuju	2	2	4	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,3
<b>Jumlah</b>		60	223	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{223}{300} \times 100\% = 74,3\%$$



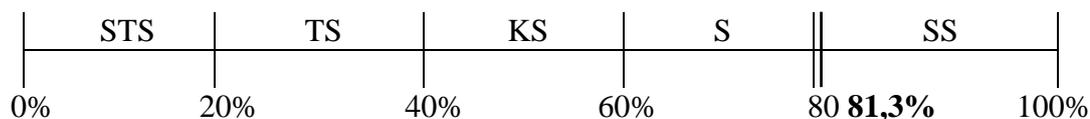
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memperoleh pekerjaan tetap di perusahaan” adalah sebanyak 74,3% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.20 Standar kerja perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	27	135	55,3
Setuju	4	18	72	29,5
Kurang Setuju	3	9	27	11,1
Tidak Setuju	2	4	8	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8
<b>Jumlah</b>		60	244	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{244}{300} \times 100\% = 81,3\%$$



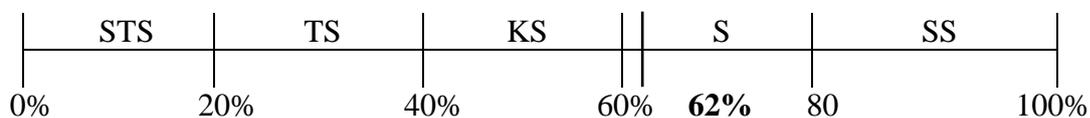
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Standar kerja perusahaan” adalah sebanyak 81,3% dari total responden menyatakan “setuju”.

Tabel 4.21 Prosedur Kerja Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	4	20	10,7
Setuju	4	15	60	32,3
Kurang Setuju	3	29	87	46,8
Tidak Setuju	2	7	14	7,5
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,7
<b>Jumlah</b>		60	186	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{168}{300} \times 100\% = 62\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Prosedur kerja perusahaan” adalah sebanyak 62% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

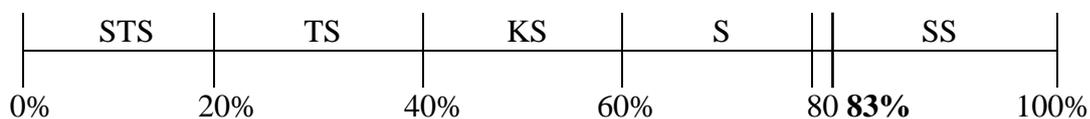
## 7. Kelompok Kerja

Tabel 4.22 Rekan Kerja yang ramah dan mendukung

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	25	125	50,2
Setuju	4	27	108	43,4
Kurang Setuju	3	3	9	3,6
Tidak Setuju	2	2	4	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,2
<b>Jumlah</b>		60	249	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{249}{300} \times 100\% = 83\%$$



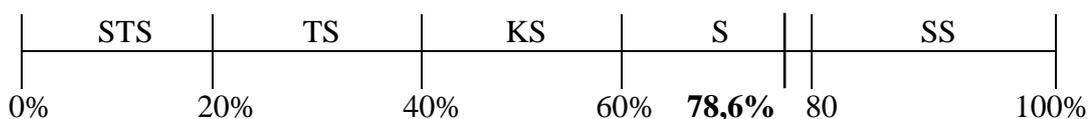
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Rekan kerja yang ramah dan mendukung” adalah sebanyak 83% dari total responden menyatakan “setuju”.

Tabel 4.23 Dapat menyelesaikan masalah bersama sama

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	21	105	44,5
Setuju	4	18	72	30,5
Kurang Setuju	3	17	51	21,6
Tidak Setuju	2	4	8	3,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		60	236	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{236}{300} \times 100\% = 78,6\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dapat menyelesaikan masalah bersama sama” adalah sebanyak 78,6% dari total responden menyatakan “setuju”.

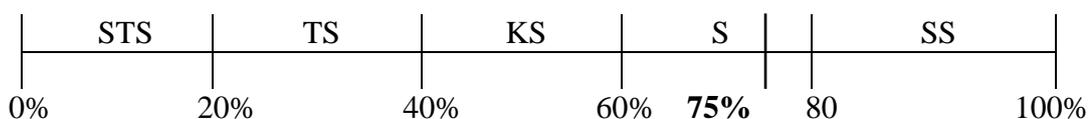
#### 8. Keamanan dan keselamatan kerja

Tabel 4.24 Dapat berkonsentrasi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	20	100	44,5
Setuju	4	21	84	37,5
Kurang Setuju	3	8	24	10,7
Tidak Setuju	2	6	12	5,3
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,2
<b>Jumlah</b>		60	225	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{225}{300} \times 100\% = 75\%$$



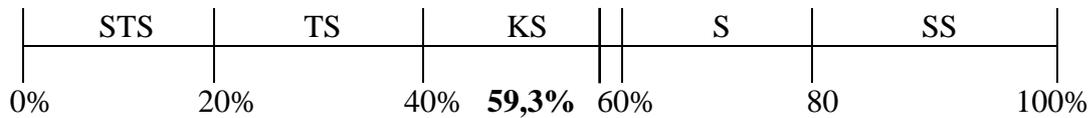
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dapat berkonsentrasi dengan baik” adalah sebanyak 75% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.25 Keamanan di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	7	35	19,7
Setuju	4	12	48	26,9
Kurang Setuju	3	21	63	35,4
Tidak Setuju	2	12	24	13,5
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,5
<b>Jumlah</b>		60	178	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{178}{300} \times 100\% = 59,3\%$$



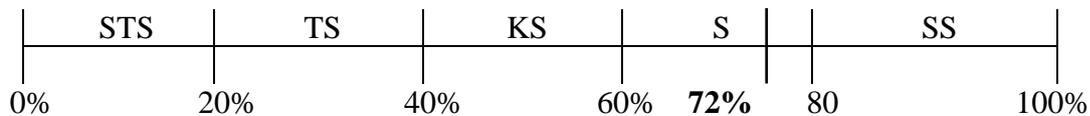
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Keamanan ditempat kerja” adalah sebanyak 59,3% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.26 Lingkungan pekerjaan yang mendukung

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	19	95	44
Setuju	4	18	72	33,3
Kurang Setuju	3	10	30	14
Tidak Setuju	2	6	12	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,2
<b>Jumlah</b>		60	216	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{216}{300} \times 100\% = 72\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Lingkungan pekerjaan yang mendukung” adalah sebanyak 72% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

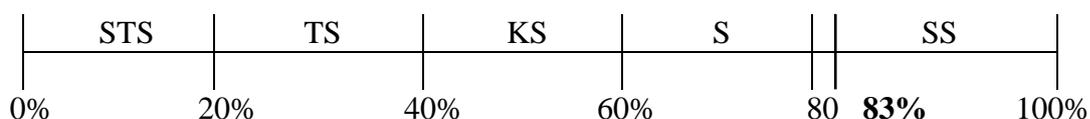
## 9. Hubungan interpersonal

Tabel 4.27 Rekan kerja dapat menerima saya sebagai partner yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	25	125	50,2
Setuju	4	27	108	43,4
Kurang Setuju	3	3	9	3,6
Tidak Setuju	2	2	4	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,8
<b>Jumlah</b>		60	249	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{249}{300} \times 100\% = 83\%$$



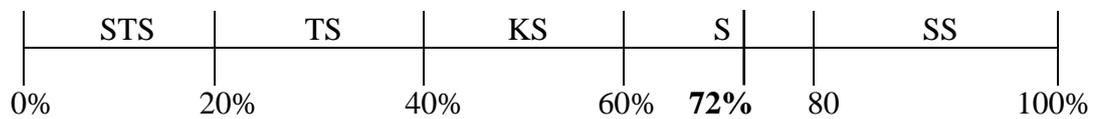
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Rekan kerja dapat menerima saya sebagai partner yang baik” adalah sebanyak 83% dari total responden menyatakan “setuju”

Tabel 4.28 Kedekatan hubungan antar karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	19	95	44
Setuju	4	18	72	33,3
Kurang Setuju	3	10	30	14
Tidak Setuju	2	6	12	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,2
<b>Jumlah</b>		60	216	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{216}{300} \times 100\% = 72\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Kedekatan hubungan antar karyawan” adalah sebanyak 72% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.29 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1	Internal Harga diri		
	1. Dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama	78	79,2
	2. Pengabdian selama di perusahaan di akui oleh atasan	79	
3. Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	80,6		
2	Kebutuhan		
	1. Gaji yang sesuai dengan peraturan perusahaan 2. Gaji dan tunjangan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup	76,3 60,6	68,45
3	Harapan		
	1. Status karyawan dalam perusahaan jelas	50,3	64,1
	2. Adanya jaminan karier yang jelas dan nyata bagi karyawan	74	
3. Memiliki peluang untuk terus bekerja dalam organisasi	68		
4.	Tanggung jawab		
	1. Mengerjakan tugas dengan baik dan maksimal, menharapkan hasil yang sempurna sesuai dengan keinginan perusahaan	63	67,43
	2. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya	60	
3. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	79,3		
5	Kepuasan Kerja		
	1. Sistem prmosi yang adil	79	70,53
	2. Atasan selalu memberikan pujian	66,6	
3. Fasilitas dan peralatan kerja perusahaan cukup memenuhi standar	66		
6	Eksternal Jenis dan pekerjaan itu sendiri		
	1. Memperoleh pekerjaan yang tetap	74,3	72,53
	2. Standar kerja perusahaan	81,3	
3. Prosedur kerja perusahaan	62		
7	Kelompok Kerja		
	1. Rekan kerja yang ramah dan mendukung 2. Menyelesaikan masalah bersama sama	83 78,6	80,8

No.	Motivasi Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
8	Keamanan dan keselamatan kerja 1. Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dengan kebisingan 2. Keamanan di tempat kerja 3. Lingkungan pekerjaan	75 59,3 72	68,76
9	Hubungan Interpersonal 1. Karyawan menerima saya sebagai partner yang baik 2. Kedekatan hubungan antar karyawan	83 72	77,5
	Rata-rata		

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dapat disimpulkan dari beberapa indikator motivasi kerja dengan 24 butir pernyataan menunjukkan bahwa tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kelompok kerja dengan presentase 80,8%. pada pernyataan rekan kerja yang ramah dan mendukung dengan presentase 83%. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya Karyawan ingin memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung pada kelompok kerja, dan tanggapan responden terendah terdapat pada indikator harapan dengan persentase 64,1% pada pernyataan status karyawan dalam perusahaan jelas dengan persentase 50,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa status karyawan di perusahaan tersebut tidak jelas. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan ingin memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dan juga status karyawan yang jelas

Tabel 4.30 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

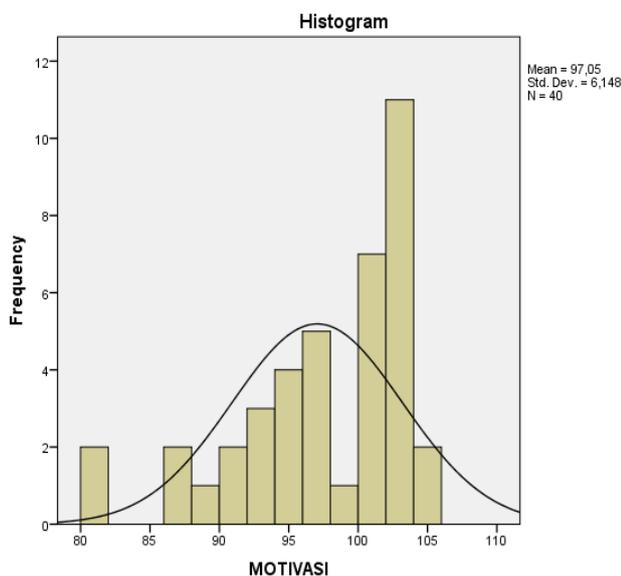
Statistics		
Motivasi		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		97,05
Std. Error of Mean		,972
Median		99,50
Mode		102
Std. Deviation		6,148
Variance		37,792
Range		24
Minimum		81
Maximum		105
Sum		3882

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 97,05 dengan total skor 3882. untuk mengetahui motivasi kerja pada CV. Parahiyangan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 24 + 5 \cdot (24)}{2} = 72$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 97,05 dan skor rata-rata teoritik sebesar 72. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $97,05 > 72$ , maka dapat di artikan bahwa rata-rata

jawaban responden atas pernyataan pada instrument Motivasi (X) yaitu artinya baik. Selanjutnya histogram variabel Motivasi Kerja pada CV Parahiyangan Bogor sebagai berikut :



Gambar 4.6 Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 60 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 81, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 105, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 97,05. Nilai 102 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul, Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data motivasi cenderung berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan CV Parahiyangan Bogor, yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

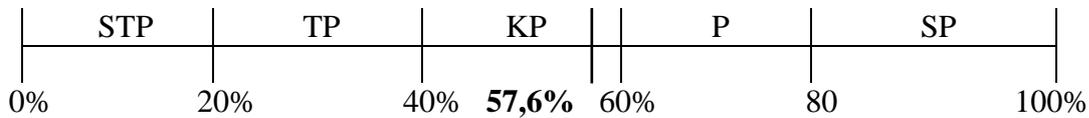
##### 1. Menyenangi Pekerjaannya

Tabel 4.31 Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	5	25	14,3
Setuju	4	10	40	22,8
Kurang Setuju	3	28	84	48
Tidak Setuju	2	9	18	10,3
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,6
<b>Jumlah</b>		60	175	100

Sumber Kuisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{175}{300} \times 100\% = 57,6\%$$



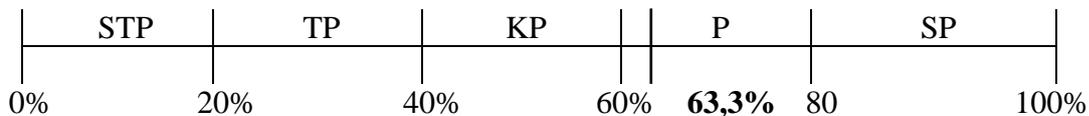
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dapat menyelesaikan dengan senang hati” adalah sebanyak 57,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.32 menyelesaikan pekerjaan yang disukai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	8	40	21
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	17	51	26,8
Tidak Setuju	2	10	20	10,5
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>190</b>	<b>100</b>

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{190}{300} \times 100\% = 63,3\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memberikan hasil yang terbaik didalam pekerjaan” adalah sebanyak 63,3% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

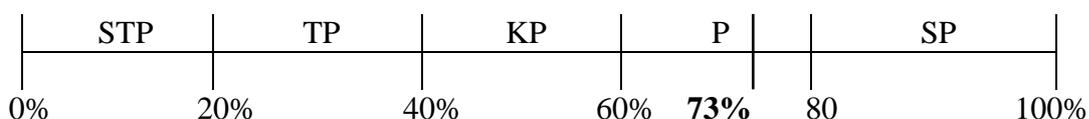
## 2. Mencintai pekerjaan

Tabel 4.33 Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa beban

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	19	95	43,4
Setuju	4	18	72	32,9
Kurang Setuju	3	12	36	16,4
Tidak Setuju	2	5	10	4,6
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	2,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>219</b>	<b>100</b>

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{219}{300} \times 100\% = 73\%$$



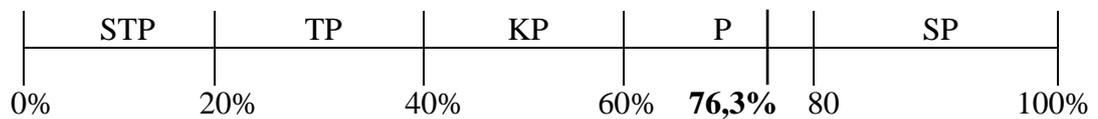
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa beban” adalah sebanyak 73% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.34 Saya mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	17	85	37,1
Setuju	4	22	88	38,4
Kurang Setuju	3	16	48	21
Tidak Setuju	2	3	6	2,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9
<b>Jumlah</b>		60	299	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{229}{300} \times 100\% = 76,3\%$$



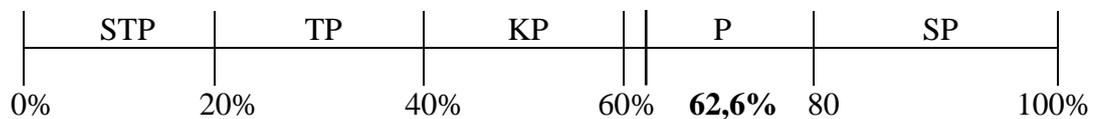
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Saya mencintai pekerjaan dengan senang hati” adalah sebanyak 76,3% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.35 Mencintai tempat pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	10	50	26,6
Setuju	4	17	68	36,2
Kurang Setuju	3	13	39	20,7
Tidak Setuju	2	11	22	11,7
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	4,8
<b>Jumlah</b>		60	188	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{188}{300} \times 100\% = 62,6\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mencintai tempat pekerjaan” adalah sebanyak 62,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

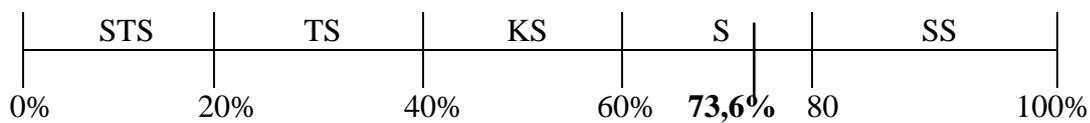
## 3. Moral Kerja

Tabel 4.36 Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	16	80	36,2
Setuju	4	19	76	34,4
Kurang Setuju	3	17	51	23,1
Tidak Setuju	2	6	12	5,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9
<b>Jumlah</b>		60	221	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{221}{300} \times 100\% = 73,6\%$$



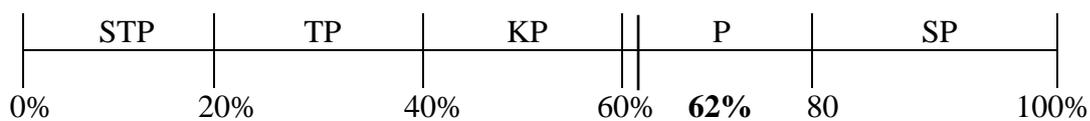
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab” adalah sebanyak 73,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.37 Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	8	40	21,5
Setuju	4	19	76	40,8
Kurang Setuju	3	14	42	22,6
Tidak Setuju	2	9	18	9,7
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	5,4
<b>Jumlah</b>		60	186	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{186}{300} \times 100\% = 62\%$$



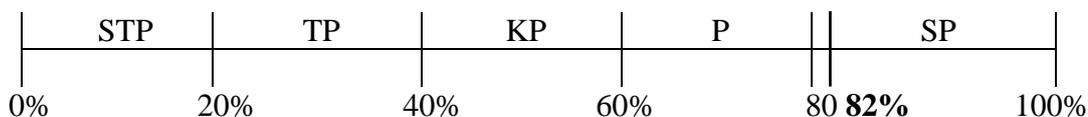
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” adalah sebanyak 62% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.38 Menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas yang disediakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	25	125	50,8
Setuju	4	23	92	37,5
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak Setuju	2	3	6	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8
<b>Jumlah</b>		60	246	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{246}{300} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas yang disediakan” adalah sebanyak 82% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

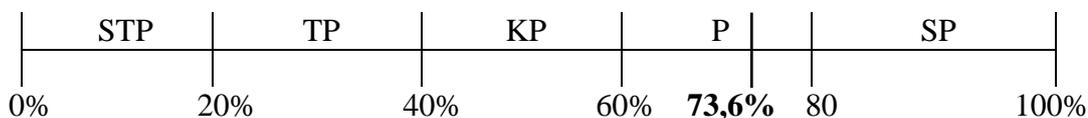
#### 4. Kedisiplinan

Tabel 4.39 Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	18	90	40,7
Setuju	4	24	96	43,5
Kurang Setuju	3	6	18	8,1
Tidak Setuju	2	5	10	4,5
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,2
<b>Jumlah</b>		60	221	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{221}{300} \times 100\% = 73,6\%$$



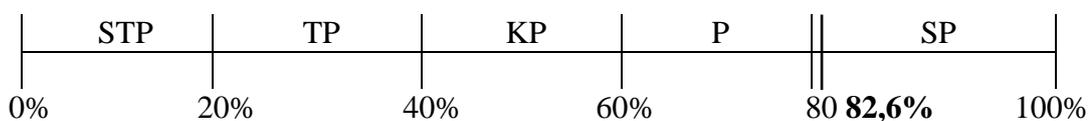
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” adalah sebanyak 73,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.40 Menerima resiko pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	28	140	56,4
Setuju	4	20	80	32,2
Kurang Setuju	3	5	15	6,2
Tidak Setuju	2	6	12	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
<b>Jumlah</b>		60	248	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{248}{300} \times 100\% = 82,6\%$$



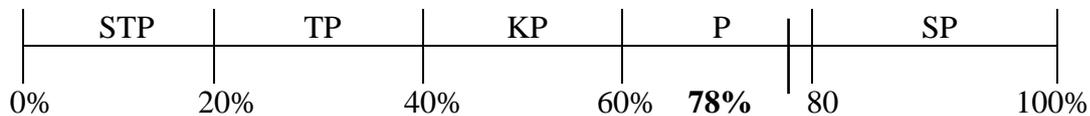
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menerima resiko pekerjaan” adalah sebanyak 82,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.41 Menyelesaikan kesulitan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	23	115	49,1
Setuju	4	24	96	41
Kurang Setuju	3	1	3	1,3
Tidak Setuju	2	8	16	6,8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,8
<b>Jumlah</b>		60	234	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{234}{300} \times 100\% = 78\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan kesulitan pekerjaan” adalah sebanyak 78% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

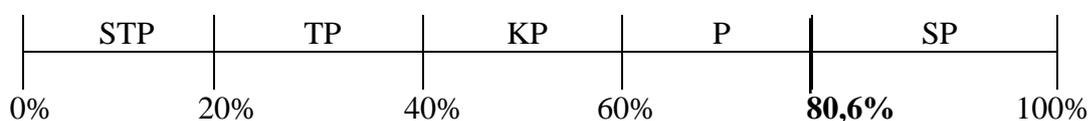
## 5. Prestasi Kerja

Tabel 4.42 Menyelesaikan pekerjaan mencapai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	23	115	47,5
Setuju	4	24	96	39,7
Kurang Setuju	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	2	4	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,2
<b>Jumlah</b>		60	242	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{242}{300} \times 100\% = 80,6\%$$



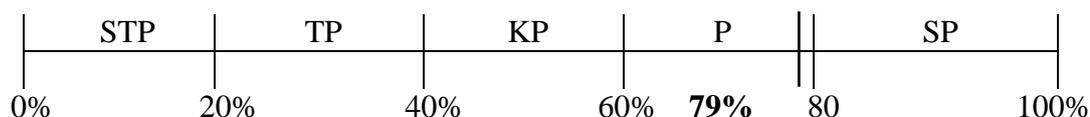
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan kesulitan pekerjaan” adalah sebanyak 80,6% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.43 Menyelesaikan pekerjaan dengan ide kreatif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	18	90	38
Setuju	4	27	108	45,6
Kurang Setuju	3	10	30	12,6
Tidak Setuju	2	4	8	3,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
<b>Jumlah</b>		60	237	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{237}{300} \times 100\% = 79\%$$



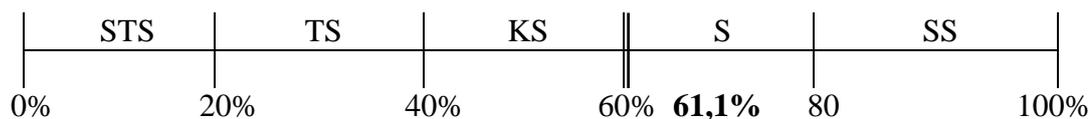
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan dengan ide kreatif” adalah sebanyak 79%% dari total responden menyatakan “setuju”.

Tabel 4.44 Karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase %
Sangat setuju	5	5	25	13,5
Setuju	4	17	68	36,7
Kurang Setuju	3	23	69	37,2
Tidak Setuju	2	8	16	8,6
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	4
<b>Jumlah</b>		60	185	100

Sumber Kuisisioner diolah 2019

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% = \frac{185}{300} \times 100\% = 61,1\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan dengan ide kreatif” adalah sebanyak 81,5% dari total responden menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 4.45 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1	Menyenangi Pekerjaan 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati 2. Menyelesaikan pekerjaan yang disukai	57,6 63,3	89,25
2	Mencintai Pekerjaan 1. Menyelesaikan pekerjaan tanpa beban 2. Mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati 3. Mencintai tempat pekerjaan	73 76,3 62,6	70,63
3	Moral Kerja 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	73,6	72,53

No.	Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	2. Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	62	
	3. Menyelesaikan pekerjaan yang didukung fasilitas	82	
4.	Kedisiplinan		
	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	73,6	78
	2. Menerima resiko pekerjaan	82,6	
	3. Menyelesaikan kesulitan pekerjaan	78	
5	Prestasi Kerja		
	1. Menyelesaikan pekerjaan mencapai target	80,6	74,2
	2. Menyelesaikan pekerjaan dengan ide kreatif	79	
	3. Mampu bekerja dengan sungguh-sungguh	61	

Sumber: data diolah, 2019

Dari hasil perhitungan tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja karyawan maka dapat diketahui tanggapan responden tertinggi pada indikator menyenangkan pekerjaan dengan presentase 89,25%. Pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan yang disukai 63,3%. dan tanggapan responden terendah terdapat pada indikator mencintai pekerjaan dengan presentase 70,63% pada pernyataan mencintai tempat pekerjaan 62,6%. dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa dengan menyelesaikan pekerjaan yang disukai merupakan bentuk menyenangkan pekerjaan, namun karyawan kurang mencintai pekerjaan dari segi tempat pekerjaannya.

Tabel 4.46 Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

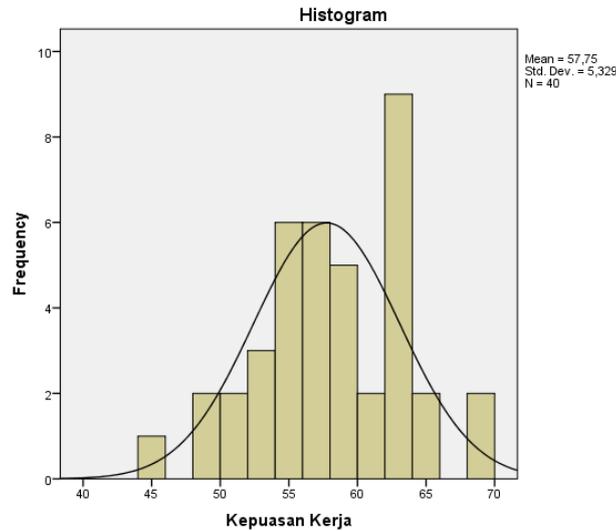
Statistics		
Kepuasan		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		57,75
Std. Error of Mean		,843
Median		57,50
Mode		63
Std. Deviation		5,329
Variance		28,397
Range		23
Minimum		45
Maximum		68
Sum		2310

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kepuasan Kerja kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 57,75 dengan total skor 2310. Untuk mengetahui Kepuasan kerja pada CV. Parahiyangan Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 14 + 5 \cdot (14)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 57,75 dan skor rata-rata teoritik sebesar 42. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $57,75 > 42$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument Kepuasan Kerja (Y) yaitu

artinya baik. Selanjutnya histogram variabel Kepuasan Kerja pada CV Parahiyangan Bogor sebagai berikut :



Gambar 4.7 Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 60 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 45, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 68, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 57,75. Nilai 63 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul, Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data Kepuasan kerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

### 4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja CV Parahiyangan Bogor

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja CV Parahiyangan Bogor

Tabel 4.47 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,718**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	60	40
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,718**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah  $R_s = 0,718$  artinya motivasi kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.48 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,718	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:231)

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar  $r = 0,718$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,718^2 \times 100\%$$

$$KD = 51,55\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $KD = 51,55\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 51,55%, sedangkan sisanya 48,45% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan CV Parahiyangan Bogor

$H_a : r > 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja CV Parahiyangan Bogor.

### b. Menentukan $t_{hitung}$

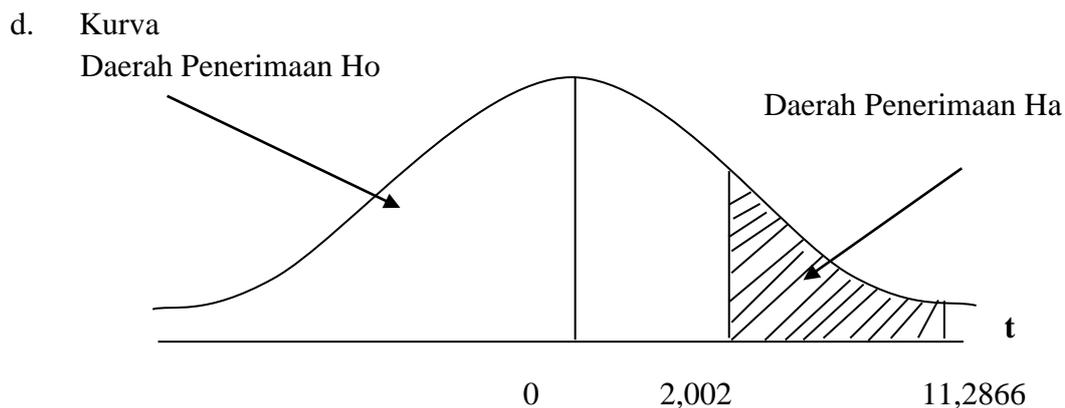
Untuk mencari  $t_{hitung}$  digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{0,718 \sqrt{(60 - 2)}}{1 - 0,718^2}$$

$$t_h = 11,2866$$

### c. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $60-2 = 58$  maka dapat di peroleh t tabel 2,002



Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis Statistik

- e. Nilai Hasil Kurva  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,2866 > 2,002$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada seluruh karyawan CV Parahiyangan Bogor.

#### 4.3.4 Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV Parahiyangan Bogor

Tabel 4.49 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV. Parahiyangan Bogor (dengan SPSS 23)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,027	11,604		,519	,607
	Motivasi	,529	,118	,588	4,476	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\hat{Y} = 6,027 + 0,529 X$$

#### 4.4 Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu:

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel motivasi kerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator kelompok kerja dengan persentase 80,8% pada pernyataan rekan kerja yang ramah dan mendukung dengan persentase 83%% dan rinciannya sebanyak 25 orang responden atau 50,25% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 43,4% menjawab setuju, 3 orang responden atau 3,6% menjawab kurang setuju, dan 2 orang responden atau 1,8% menjawab tidak setuju. dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden dengan persentase 1,2% Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 50,25%.

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel motivasi kerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa rata-rata skor terendah terdapat pada indikator harapan dengan persentase sebesar 64,1% terdapat pada pernyataan status karyawan diperusahaan jelas dengan persentase sebesar 50,3% dan rinciannya sebanyak 6 orang responden atau 19,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10,6% menjawab setuju, 15 orang responden atau 29,8% menjawab kurang setuju, 25 orang responden atau 33,1% menjawab tidak setuju. dan 10 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 6,6% Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 33,1%.

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel kepuasan kerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator menyenangkan pekerjaan dengan persentase sebesar 89,25% pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan yang disukai dengan persentase sebesar 63,3% dan rinciannya sebanyak 8 orang responden atau 21% menjawab sangat setuju, 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, dan 17 orang responden atau 26,8% menjawab kurang setuju, 10 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 10,5%, 7 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 3,7% Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 38%.

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel kepuasan kerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator prestasi kerja dengan persentase 70,63% pada pernyataan mencintai tempat pekerjaan dengan persentase sebesar 62,6% dan rinciannya sebanyak 10 orang responden atau 26,6% menjawab sangat setuju, 17 orang responden atau 36,2% menjawab setuju, 13 orang responden atau 20,7% menjawab kurang setuju, dan 11 orang responden atau 11,7% tidak setuju. 9 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 4,8% Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 36,2%.

Motivasi Kerja pada CV. Parahiyangan Bogor, menurut pengukuran melalui kuisioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 97,05 dan skor rata-rata teoritik 72, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $97,05 > 72$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan relatif baik.

Kepuasan kerja karyawan yang ada pada CV. Parahiyangan Bogor menurut pengukuran melalui kuisioner yang telah disebarkan menunjukkan total skor rata-rata empirik sebesar 57,75 dan skor rata-rata teoritik sebesar 42, skor rata-rata empirik  $57,75 > 42$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrument variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian berdasarkan SPSS 23 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dilihat dari hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,674 yang artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,42%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 45,42% sedangkan sisanya 54,58% dijelaskan faktor faktor lain diluar motivasi kerja. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,727 > 1,68595$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) pada seluruh karyawan CV Parahiyangan Bogor.

Selain itu berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis diperoleh hubungan fungsional antara Motivasi dengan Kepuasan kerja karyawan dengan fungsi korelasi  $\hat{Y} = 6,027 + 0,529 X$  artinya apabila variabel motivasi kerja diasumsikan nol, kepuasan kerja karyawan akan meningkat 6,027. Kemudian, nilai koefisien 0,529 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi kerja akan diikuti kenaikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,529 satuan.

Setelah dilakukan uji hipotesis ternyata terbukti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badru Tamam (2015), Devi Oktavia Setino (2017), dan Gilang Sukmara Rahman (2018). Hasil dari penelitian ini merupakan hubungan yang dimiliki antar motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah kuat. Berdasarkan hasil hubungan fungsional, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, dan dari hasil motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 45,42%.

#### **4.5 Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan nilai sebaran diatas, rata-rata variabel motivasi kerja berada pada interval 60% - 80% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada CV. Parahiyangan Bogor baik. Dan diketahui skor rata-rata empirik sebesar 97,05 dan skor rata-rata teoritik sebesar 72. Maka, skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada CV Parahiyangan Bogor relatif baik

Berdasarkan nilai sebaran diatas, rata-rata tersebut berada pada interval 60% – 80% sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.Parahiyangan Bogor relatif baik. Dan diketahui skor rata-rata empirik sebesar 57,75 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42. Maka, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor relatif baik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,718. Artinya Motivasi kerja dengan

Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah 51,55%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 51,55%, sedangkan sisanya sebesar 48,45% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan Berdasarkan hasil hubungan fungsional diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan dimana nilai b memiliki nilai positif

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai Motivasi kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor Berdasarkan tanggapan responden maka diketahui skor tertinggi sebesar 80,8% yaitu dari indikator kelompok kerja dan masing-masing pernyataannya skor terendah sebesar 64,1%. Dari indikator harapan kerja dan masing-masing pernyataannya. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata responden atas pertanyaan pada instrument Motivasi Kerja (X) yaitu artinya relatif baik.
2. Penelitian mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor berdasarkan tanggapan responden maka diketahui skor tertinggi sebesar 89,5% dari indikator menyayangi pekerjaan dan masing-masing pernyataan dan skor terendah sebesar 70,63 dari indikator menyayangi pekerjaan dan masing-masing pernyataannya, Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor
  - a. Hasil Analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh  $r = 0,718$  yang artinya, bahwa motivasi kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat. Hasil Analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variable Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan 51,55% sedangkan 48,45% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Motivasi kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis statistic menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Parahiyangan Bogor.
  - b. Hubungan Fungsional antara penerapan Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV. Parahiyangan Bogor diperoleh hasil  $\hat{Y} = 6,027 + 0,529 X$ . Hal ini menunjukn semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan CV. Parahiyangan Bogor sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel Motivasi Kerja (X) terdapat indikator yang paling lemah adalah pada indikator harapan dengan presentase 64,1 pernyataan status karyawan dalam perusahaan jelas dengan persentase sebesar 50,3%. Artinya perusahaan harus memberikan harapan kepada karyawan melalui status karyawan di perusahaan tersebut harus jelas dengan memberikan harapan untuk bisa mengembangkan karir yang jelas pengembangan karir bisa meningkatkan prestise dalam diri karyawan sehingga membuat karyawan akan membuat lebih antusias dalam memenuhi target yang diberikan.
2. Dari hasil penelitian dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terdapat pada indikator mencintai pekerjaan dengan persentase 70,63% dengan pernyataan mencintai tempat pekerjaan dengan persentase 62,6% Artinya karyawan yang bekerja pada CV PARAHİYANGAN kurang mencintai pekerjaannya maka perusahaan harus memberikan fasilitas kebutuhan kerja karyawan dengan baik, memperhatikan karyawan dengan cara mendengarkan ide-ide karyawan dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang kreatif.
3. Berdasarkan teori yang penulis cantumkan dalam penelitian bahwa benar motivasi kerja segala sesuatu dan peraturan yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, ketika motivasi kerja karyawan baik akan terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Sperling. 2013. *Psychology: "Made Simple"* London: The Publisher W. H. Allen &co.Ltd.
- Andrew F Sikula, 2011. *Personal and Human Resource Management* Bandung. Erlangga
- Arep, Ishakdan Hendri Tanjung. 2003. *Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 2. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Byars, L, and Leslie W , Roe 2006 *Human Resource and Management* 7th Edition, Homewood Illinois, Ricard D Irwin Inc
- Dessler Gary. Edition Twelfth. 2011 .*Human Resource Management*. Pearson, New Jersey
- Edwin B Flippo. 2010. *Manajemen Personalia. Terjemahan Moh. Mas'ud*, Jakarta Erlangga PT. Glora Aksara Pratama
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manuisia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedua Belas Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Belas Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara Jakarta.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta :Laksana
- Ivancevich, Jhon. M. Konopaske Robert & Matteson, Michael. T. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Ahli Bahasa Gina Gania, Edisi Delapan, PT Erlangga, Jakarta
- Kadarisman, M, Dr. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta

- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi. Bahasa Indonesia*, Jakarta, PT Indek.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 Cetakan ke Dua Belas*, Jakarta: Bumi Aksara
- McShane and Von Glinow, 2010. *Organization Behavior*. New York: McGraw\_HillInternational
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid1*. Jakarta
- Panggabean. Mutiara S, M.E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Revisi*, Jakarta.
- Serdmayanti, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I Cetakan Ke Dua Belas. Jakarta Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ke Tiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryono 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono,. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke lima Belas Bumi Aksara: Jakarta
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Umar, Husein. 2010, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

### **Hasil Penelitian Sebelumnya**

Devi, Oktavia Setiono, 2016. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. BAKERZIN. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol 4, No 2

Badru, Tamam, 2015, Hubungan model Motivasi Abraham Maslow dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. RIKMAS dan YUNEZA BOGOR, : Universitas Pakuan

Gilang, Sukmara Rahman 2018, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada CV. ZENMAS. Universitas Pakuan

Hendra Indy, 2013, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan CV, Makmur Sejahtera. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* no 2. Agustus 2013

Anik Dwi Astuti, 2014, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Surya Citra Abadi. *E-Jurnal Manajemen Pendidikan* NO, 6. September 2014



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Fahrurozi  
Alamat : Kp. Kebon Kanas Rt 002 Rw 005 Desa Harkatjaya  
Kecamatan Sukajaya Kabupaten Bogor  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor 17 juli 1995  
Umur : 26 tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
SD : Sukajaya 03  
SMP : SMPN Sukajaya 1  
SMA : SMAN Sukajaya 1  
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 17 Juni 2021  
Peneliti

Fahrurozi

# LAMPIRAN

Lampian 1 korelasi

**Correlations**

			Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,718**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	60	40
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,718**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Lampiran 2

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,027	11,604		,519	,607
Motivasi	,529	,118	,588	4,476	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja







