



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA FAVE HOTEL PADJAJARAN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Alwan Nazimi Nasution

021116314

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



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA FAVE HOTEL PADJAJARAN BOGOR**

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 FAVE HOTEL PADJAJARAN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan
lulus pada hari Selasa, tanggal 05 Oktober
2021

Alwan Nazimi Nasution

021116314

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rully, SE.,MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alwan Nazimi Nasution
NPM : 021116314
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja
Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi 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, 29 Agustus 2021

Alwan Nazimi Nasution
021116314

Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi 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 dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

ALWAN NAZIMI NASUTION. 021116314. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Di bawah bimbingan: NANCY YUSNITA dan HERMAN. 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

Penelitian mengenai motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor memiliki hubungan yang positif dan signifikan, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar $r = 0,619$ yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 38,31%, sedangkan sisanya sebesar 61,68% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi t_{hitung} ($5,845 > 2,004$) yang berarti H_a diterima dan H_o di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN FAVE HOTEL PADJAJARAN BOGOR"**

Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyajian skripsi ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Maka dengan itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih atas segala arahan, bimbingan dan bantuannya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak. MM. CA. Selaku ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Sori Muda Nasution dan Ibu Faridah Ariani Rangkuti, S.Pd kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Fachril Rezy Alvin Selaku HR Coordinator Terimakasih telah memberikan izin bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.
10. Seluruh Staff dan pegawai Fave Hotel Padjajaran Bogor yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan kegiatan penelitian.
11. Putri Aisyah Nur S.Pd, Bripka Indra Heriyanto Putra, S.H. kakak saya tercinta terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doa'nya.

12. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu ada dalam segala keadaan saya Indra Martua S, Vanny Nur, Nur Hilda Oktavia S, Raka Herdiansyah, Chandra, Reni Anggraeni, Ario Wiratama, Ilham Sopyan, fahmi, Saiful Anwar. *Thank you all.*
13. Teman-teman kelas I Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Bogor, 29 Agustus 2021

Penulis

Alwan Nazimi Nasution
021116314

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN PELIMPAHAN	ii
HAK CIPTA	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Motivasi	16
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	16
2.2.2. Teori Motivasi.....	17
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.2.4. Jenis dan Ciri Motivasi.....	21
2.2.5. Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.3. Kepuasan Kerja.....	24
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.3.3. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	26
2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	31
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	31
2.4.2. Kerangka Pemikiran	34
2.5. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	37
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	37
3.2.1. Objek Penelitian	37
3.2.2. Unit Analisis.....	37
3.2.3. Lokasi Penelitian	37
3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	37
3.3.1. Jenis Data	37
3.3.2. Sumber Data Penelitian	38
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	38
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	40
3.6. Metode Pengumpulan Data	41
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
3.7.1. Uji Validitas	42
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.8. Metode Analisis Data.....	48
3.8.1 Analisis Deskriptif	48
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	49
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2).....	50
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
4.1.1. Profil Fave Hotel Padjajaran Bogor	52
4.1.2. Struktur Organisasi	53
4.1.3. Profil Responden	54
4.2. Pembahasan	57
4.2.1. Motivasi Kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.....	57
4.2.2. Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor	68
4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data turnover Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor	3
Tabel 1.2	: Data Absensi Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.....	3
Tabel 1.3	: Hasil Survey Pendahuluan Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor	4
Tabel 1.4	: Inventory Peralatan Kerja Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor	6
Tabel 1.5	: Target dan Realisasi Pendapatan Fave Hotel Padjajaran Bogor	7
Tabel 2.1	: Teori dua Faktor Herzberg.....	19
Tabel 2.2	: Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1	: Operasional Variabel	38
Tabel 3.2	: Instrumen Skla Likert	41
Tabel 3.3	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.4	: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	43
Tabel 3.5	: Kriteria Uji Ralibilitas	43
Tabel 3.6	: <i>Case Processing Summary</i>	45
Tabel 3.7	: <i>Reliability Statistics</i>	45
Tabel 3.8	: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	46
Tabel 3.9	: <i>Case Processing Summary</i>	47
Tabel 3.10	: <i>Reliability Statistics</i>	47
Tabel 3.11	: Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan	47
Tabel 3.12	: Interval Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3	: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4	: Saya bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup	58
Tabel 4.5	: Saya berhasrat gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga	58
Tabel 4.6	: Saya bersemangat bekerja dengan tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang mencukupi kebutuhan	59
Tabel 4.7	: Saya bersemangat bekerja di perusahaan dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan.....	59
Tabel 4.8	: Saya bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan.....	60
Tabel 4.9	: Saya bersemangat bekerja dengan adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan.....	60
Tabel 4.10	: Saya bersemangat bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.....	61
Tabel 4.11	: Saya bersedia membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih	61

Tabel 4.12 : Saya senang berinteraksi dengan baik kepada seluruh rekan kerja yang ada di dalam perusahaan	62
Tabel 4.13 : Saya bersedia diberikan tugas tambahan agar mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.....	62
Tabel 4.14 : Saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan	63
Tabel 4.15 : Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan.....	63
Tabel 4.16 : Saya berhasrat akan di beri pengakuan jika dapat bekerja dengan baik.....	64
Tabel 4.17 : Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai	64
Tabel 4.18 : Saya bersemangat bekerja karena perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik	65
Tabel 4.19 : Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja ...	66
Tabel 4.20 : Nilai Interval Motivasi.....	68
Tabel 4.21 : Saya merasa cukup dan puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan	69
Tabel 4.22 : Saya meyakini besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.	69
Tabel 4.23 : Saya mengevaluasi besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan.....	70
Tabel 4.24 : Saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan	70
Tabel 4.25 : Saya meyakini sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	71
Tabel 4.26 : Saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.....	71
Tabel 4.27 : Saya meyakini keterampilan yang sesuai akan menunjang pekerjaan.....	72
Tabel 4.28 : Saya meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan maksimal.....	72
Tabel 4.29 : Saya merasa bersemangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal	73
Tabel 4.30 : Saya merasa komunikasi yang baik terjalin antara saya dengan atasan	73
Tabel 4.31 : Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang karyawan terima.....	74
Tabel 4.32 : Saya merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengevaluasi kesalahan yang telah di perbuat dalam melaksanakan tugas.....	74

Tabel 4.33 : Saya mengevaluasi hubungan dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik	75
Tabel 4.34 : Saya meyakini bahwa semua karyawan menghormati satu sama lain	75
Tabel 4.35 : Saya merasa dapat menjalin komunikasi, membantu, dan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja	76
Tabel 4.36 : Saya merasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan.....	76
Tabel 4.37 : Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	77
Tabel 4.38 : Saya mengevaluasi perusahaan menyediakan fasilitas K3 dalam bekerja bagi saya	77
Tabel 4.39 : Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	78
Tabel 4.40 : Nilai Interval Kepuasan Kerja Karyawan.....	80
Tabel 4.41 : Koefisien Korelasi	80
Tabel 4.42 : Nilai Interval Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.43 : Model Summary	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian	35
Gambar 3.1 : Kurva Pengujian Korelasi.....	51
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 : Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4.3 : Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	56
Gambar 4.4 : Diagram Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Gambar 4.5 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ekonomi global saat ini memang semakin mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam melakukan persaingan. Dengan perkembangan dan kemajuan teknologi di segala bidang setiap perusahaan diuntut untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya agar dapat mempertahankan eksistensinya, sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan sumber daya manusia tetap menjadi faktor yang sangat penting dan utama bagi perusahaan bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara aktif. Selain itu sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya manusia yang tersedia. Akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Menurut Edy Sutrisno (2014) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karyawan (rasio, rasa dan karsa). Sesuai dengan potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang baik dalam organisasi adalah pentingnya kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, yang harus di kelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Bila dalam bekerja karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang di hargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang karyawan miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus secara penuh dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan

tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai, mengetahui keinginan keinginan apa yang membuat pegawai puas, dan semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai sehingga para pegawai akan merasa puas. Kepuasan kerja harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif, yaitu salah satunya meningkatkan motivasi karyawan.

Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan mendapatkan apa yang diinginkan oleh perusahaan, tanpa adanya motivasi perusahaan akan sulit untuk meraih harapan yang diinginkan dan visi misi yang di buat oleh perusahaan akan sulit untuk di capai. Maka dari itu, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan mendapatkan dorongan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan penelitian pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Fave Hotel Padjajaran Bogor merupakan salah satu cabang hotel dibawah naungan Aston Hotels & Resorts, terletak di Jl. Cidangiang No.1, Tegallega, Kota Bogor. Fave Hotel Padjajaran Bogor adalah hotel ekonomis yang terletak di jantung Kota Bogor dengan akses 3 menit berjalan kaki ke pusat perbelanjaan Botani Square & terminal bus Damri, hotel ini memiliki desain penuh gaya dan modern cocok bagi wisatawan bisnis maupun berlibur. Hotel ini menyediakan 125 kamar dan suites dengan akses internet berkecepatan tinggi, pendingin ruangan, fasilitas pembuat teh & kopi, brankas, empat ruang meeting, serta restoran lime yang menyajikan menu sarapan perasmanan yang terbaik di kelasnya meliputi hidangan tradisional maupun western yang lezat.

Motivasi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting agar karyawan dapat bekerja lebih baik, membuat perusahaan seharusnya lebih memperhatikan motivasi karyawan karena motivasi dapat menentukan kepuasan karyawan. Para karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun permasalahan yang muncul yaitu bagaimana membuat karyawan agar mau bertahan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaanya. Berikut merupakan data turnover karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor Tahun 2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentasi Tingkat Perputaran Karyawan
2018	70	4	2	72	28,1%
2019	73	1	4	69	5,63%
2020	69	-	3	66	4,44%

Sumber : HRD Fave Hotel Padjajaran Bogor, 2021

Berdasarkan data turnover diatas, dapat dilihat pada tahun 2018 perusahaan memiliki tingkat turnover sebanyak 2 pegawai keluar, tahun 2019 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 4 pegawai , dan tahun 2020 pegawai yang keluar meningkat menjadi 3 pegawai.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang penulis lakukan, perputaran jumlah turnover pegawai ini dikarenakan oleh kurangnya motivasi yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, Fave Hotel Padjajaran Bogor harus melakukan perekrutan untuk menggantikan karyawan yang keluar. Berikut merupakan adalah data absensi karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor Pada Periode Januari – Desember 2020

BULAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETIDAKHADIRAN	TINGKAT KETIDAKHADIRAN
JANUARI	27	69	55	2,95
FEBRUARI	25	69	48	2,78
MARET	14	69	11	1,13
APRIL	-	69	-	-
MEI	-	69	-	-
JUNI	26	66	66	3,84
JULI	27	66	53	2,97
AGUSTUS	27	66	68	3,81
SEPTEMBER	26	66	79	4,60
OKTOBER	27	66	58	3,25
NOVEMBER	26	66	55	3,20
DESEMBER	27	66	83	4,65

Sumber: HRD Fave Hotel Padjajaran Bogor, 2021

Sepanjang tahun 2020 karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor menunjukkan tingkat ketidakhadiran dengan angka yang fluktuasi. Ketidakhadiran tertinggi berada pada bulan Desember sebesar 4,65%, sedangkan Ketidakhadiran terendah berada pada bulan Maret yakni sebesar 1,13%. Jumlah Ketidakhadiran pada tabel diatas berupa cuti, datang terlambat, pulang awal, dan sakit. Tingkat Ketidakhadiran tertinggi yang berada pada bulan Desember tersebut melebihi toleransi perusahaan yakni sebesar 3%.

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan di Fave Hotel Padjajaran Bogor, Ketidakhadiran yang tinggi menunjukkan tingkat motivasi karyawannya pada Fave Hotel ini rendah. Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan. Berikut merupakan hasil survey pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor :

Tabel 1.3 Hasil Survey Pendahuluan Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					HASIL SKOR INDIKATOR (KS, TS, STS)
		SS	S	KS	TS	STS	
	<i>Kepuasan terhadap gaji:</i>						
1.	Saya merasa puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja		6	19	3	2	$\frac{19+3+2}{30} \times 100 = 80\%$
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya		13	10	7		$\frac{10+7}{30} \times 100 = 57\%$
3.	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	10	9	7	4		$\frac{7+4}{30} \times 100 = 37\%$
4.	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	2	7	18	3		$\frac{18+3}{30} \times 100 = 70\%$
5.	Saya merasa puas dengan penetapan uang intensif yang diberikan oleh perusahaan		15	12	3		$\frac{12+3}{30} \times 100 = 50\%$
	TOTAL SKOR INDIKATOR						58,8%
	<i>Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai:</i>						
6.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya	26	2	1	1		$\frac{1+1}{30} \times 100 = 6\%$
7.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keahlian saya	26	4				-
8.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	28	2				-
9.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan saya	17	10	3			$\frac{3}{30} \times 100 = 10\%$
10.	Pekerjaan saya tidak membosankan	15	11	4			$\frac{4}{30} \times 100 = 13\%$
	TOTAL SKOR INDIKATOR						5,8%
	<i>Kepuasan terhadap rekan kerja:</i>						
11.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.	3	7	13	4	3	$\frac{13+4+3}{30} \times 100 = 66\%$
12.	Saya merasa rekan team kerja saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan kepada saya	7	5	12	3		$\frac{12+3}{30} \times 100 = 50\%$
13.	Rekan kerja saya membantu saya mengatasi masalah dalam pekerjaan saya	2	7	16	5		$\frac{16+5}{30} \times 100 = 70\%$
14.	Ketika saya meminta rekan kerja saya melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik.	17	10	3			$\frac{3}{30} \times 100 = 10\%$
15.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tidak ada hal-hal yang membuat	2	5	11	10	1	$\frac{11+10+1}{30} \times 100 = 73\%$

	saya terasing dari rekan kerja.						
TOTAL SKOR INDIKATOR							53,8%
<i>Kepuasan terhadap atasan:</i>							
16.	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya	22	8				-
17.	Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima	12	16	2			$\frac{2}{30} \times 100 = 6\%$
18.	Saya merasa manager (supervisor) di tempat saya bekerja memberikan dukungan kepada saya.	26	4				-
19.	Atasan saya mau mendengarkan saya	29	1				-
20.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	18	11	1			$\frac{1}{30} \times 100 = 3\%$
TOTAL SKOR INDIKATOR							1,8%
<i>Kepuasan terhadap promosi:</i>							
21.	Saya merasa puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan	12	13	5			$\frac{5}{30} \times 100 = 1\%$
22.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan	10	14	6			$\frac{6}{30} \times 100 = 20\%$
23.	Saya meyakini bahwa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik	16	10	4			$\frac{4}{30} \times 100 = 13\%$
24.	Saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan	12	11	7			$\frac{7}{30} \times 100 = 23\%$
25.	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	9	4	7			$\frac{7}{30} \times 100 = 23\%$
TOTAL SKOR INDIKATOR							16%
<i>Kepuasan atas lingkungan kerja:</i>							
26.	Lingkungan kerja saya bersih dan rapih	12	10	6	2		$\frac{6+2}{30} \times 100 = 26\%$
27.	Saya merasa nyaman dan aman pada lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	6	9	10	3	2	$\frac{10+3+2}{30} \times 100 = 50\%$
28.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	5	3	15	7		$\frac{15+7}{30} \times 100 = 73\%$
29.	Tata letak peralatan di ruang kerja saya tidak mengganggu ruang gerak saya dalam bekerja	7	3	16	4		$\frac{16+4}{30} \times 100 = 66\%$
30.	Lingkungan kerja saya bebas dari suara kebisingan dan tidak mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja	15	10	5			$\frac{5}{30} \times 100 = 1\%$
TOTAL SKOR INDIKATOR							43,2%

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Dari tabel 1.3 di ketahui bahwa hasil survey pendahuluan mengenai kepuasan kerja karyawan yang masih terdapat masalah pada aspek kepuasan terhadap gaji dikarenakan karyawan belum merasa puas dengan sistem pemberian gaji pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dengan hasil skor rata-rata sebesar 58,8%, terdapat permasalahan pada aspek kepuasan terhadap rekan kerja dilihat dari rata-rata skor indikator skor sebesar 53,8%, dan masalah yang terakhir yakni dari aspek kepuasan

karyawan terhadap lingkungan kerja yang disebabkan oleh fasilitas yang belum memadai dan belum mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan skor sebesar 43,2%.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara terhadap salah satu karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor, peneliti mengetahui bahwa karyawan banyak yang mengeluh mengenai fasilitas peralatan kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor yang disediakan oleh perusahaan masih sangat minim. Berikut merupakan data inventory peralatan kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor:

Tabel 1.4 Inventory Peralatan Kerja Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor Tahun 2020

No.	Nama Barang	Kondisi Barang (Baik)	Kondisi Barang (Rusak)	Jumlah
1.	Komputer	25	3	28
2.	Telepon	10	1	11
3.	Printer	9	2	11
4.	Meja Kerja	40	-	40
5.	Kursi	45	5	50
6.	Lemari	20	2	22
7.	Kompur	10	-	10
8.	Dispenser	5	-	5
9.	Mesin Cuci Pakaian	1	-	1
10.	Mesin Pengering Pakaian	1	-	1
11.	Mesin Fotocopy	1	-	1
12.	Tray	6	-	6
13.	Vacum Cleaner	5	2	7

Sumber: Data Operasional Fave Hotel Padjajaran Bogor, 2021

Dari data diatas dapat di lihat bahwa peralatan dan perlengkapan kerja karyawan yang berada di Fave Hotel Padjajaran Bogor masih sedikit. Minimnya ketersediaan peralatan kantor membuat karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor merasa tidak nyaman karena peralatan tersebut harus dipakai secara bergantian sehingga banyak karyawan yang harus terburu-buru karena harus bergantian dengan karyawan lainnya.

Karena keterbatasan peralatan kantor membuat karyawan sulit menyelesaikan tugas secara *deadline*. Keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya membuat karyawan juga sulit untuk mencapai target perusahaan. Berikut adalah data target dan realisasi pendapatan Fave Hotel Padjajaran Bogor:

Tabel 1.5 Target dan Realisasi Pendapatan Fave Hotel Padjajaran Bogor Tahun 2020:

Triwulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.587.763.224	86%
2	Rp. 1.500.000.000	Rp. 702.672.338	46%
3	Rp. 1.500.000.000	Rp. 711.889.476	47%
4	Rp. 1.500.000.000	Rp. 632.741.972	42%

Sumber: Data Operasional Fave Hotel Padjajaran Bogor, 2021

Dari tabel tersebut terlihat penurunan di triwulan pertama ke triwulan kedua, lalu mengalami kenaikan di triwulan ketiga dan mengalami penurunan kembali di triwulan keempat. Pendapatan pada triwulan pertama yakni sebesar 86%, pendapatan pada triwulan kedua yakni sebesar 46%, pendapatan triwulan ke tiga yakni sebesar 47%, dan pendapatan pada triwulan ke 4 yakni sebesar 42%.

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan di Fave Hotel Padjajaran Bogor. Karyawan yang mangkir, absensi yang tinggi, kurangnya fasilitas peralatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan untuk karyawan serta menurunnya target dan relisasi pendapatan di perusahaan ini menunjukkan tingkat motivasi karyawannya pada Fave Hotel Padjajaran Bogor ini rendah yang mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.

Bedasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun Proposal Penelitian Skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis ingin mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Masih terdapat pegawai yang kurang taat dalam hal kehadiran untuk bekerja seperti mangkir/alpa, terlihat masih tingginya tingkat absensi menjadi kurang baik dan belum mencapai standar perusahaan karena kurangnya motivasi.
2. Dapat dilihat data turnover yang diperoleh setiap tahunnya tingginya perputaran pegawai terindikasi rendahnya motivasi kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.
3. Minimnya fasilitas peralatan kerja karyawan yang disediakan oleh perusahaan serta menurunnya target dan realisasi pendapatan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dan pendapatan dari triwulan ke satu sampai dengan triwulan ke empat belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor?
3. Seberapa erat hubungan motivasi kerja karyawan dengan kepuasan karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang dibahas yaitu mengenai Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa erat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Bagi seluruh karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor, hasil penelitian diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

2. Kegunaan Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi perusahaan mengenai motivasi kerja yang bersangkutan dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2016) adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk perekrutan, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2015), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dan enam unsur (6 M) yaitu: *Man, Money, Methode, Materials, Machines, Dan Market*. *Unsur Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dan *man power management*.

Dessler (2011), "*Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization's objectives*". (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi).

Kotter (2014) "*Management is a of prosesses that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem sloving*". (Manajemen adalah proses yang dapat menjaga sistem yang rumit dari manusia dan teknologi berjalan dengan lancar. Aspek terpenting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, kepegawaian, pengendalian, dan pemecahan masalah).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditunjukkan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat

menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan kebutuhan tersebut, yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penetapan pegawai, secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi MSDM menurut para ahli, menurut Sedarmayanti (2017), terdapat dua fungsi yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

- 1 Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian tersebut meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- 2 Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3 Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.
- 4 Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari segi kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab dari divisi sumber daya manusia. Pengadaan meliputi:
 - a) Perencanaan SDM: Cara untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan perusahaan. Proses ini

meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan.

- b) Penarikan SDM: Usaha menarik dan menyediakan sumber daya manusia baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan.
 - c) Mengadakan seleksi SDM: Langkah pemilihan calon pegawai yang memasukan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini dilakukan untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sebagai standar.
 - d) Penempatan: Proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberi tugas dan pekerjaan kepada calon pegawai.
 - e) Orientasi: Proses terakhir dari pengadaan sumber daya manusia, berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi bersifat umum, berkaitan dengan kebijakan, prosedur perusahaan dan lain-lain.
 - f) Pengembangan SDM (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 2 Pemberian kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layaknya diartikan dapat menentukan kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
 - 3 Pengintegrasian pegawai saat perusahaan telah memperoleh pegawai, melatih dan mengembangkan serta memberi balas jasa secara adil atau layak, tapi perusahaan tetap mengalami masalah sulit, yaitu pengintegrasian (*Integration*) pegawai. Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh kesamaan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain sebagainya.
 - 4 Pemeliharaan pegawai fungsi pemeliharaan (*Maintenance*) pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yakni sikap positif terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan sikap positif dipengaruhi oleh proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan tercermin dalam hubungan industrial. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat dicapai melalui program Kesehatan

dan Keselamatan Kerja (K3), serta program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja.

5. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadran untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan.
6. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Adapun fungsi-fungsi MSDM menurut Melayu SP Hasibuan (2014), adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan pengarahan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi MSDM menurut Emron Edison, Yohany Anwar dan Imas Komariyah (2016), adalah sebagai berikut:

1. Data Kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan Pengebangan.

Merencanakan kebutuhan dan mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. sebab salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kesejahteraan yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kerja karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan Aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan Penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha

yang telah dicapai dan pada saat yang bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

7. Motivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pemimpin sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin sering memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi terhadap kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara karyawan sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah namun hal ini memiliki beberapa dampak yaitu: (1) kerugian, jika yang keluar adalah karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang. (2) keuntungan, jika yang keluar karyawan bermasalah dalam konteks perilaku kompetensi yang bersangkutan.

9. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dari membangun tim kerja yang solid melalui keharmonisan. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subjektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

10. Kesehatan Kerja

Memperhatikan kesehatan karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggaraan jasmani sosial. (BPJS).

Fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia yakni manajemen sumber daya manusia mengambil peran yang cukup penting dalam suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Hal ini berkaitan dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup dari masa mulai penerimaan tenaga kerja sampai dengan masa pemisahan atau pemecatan tenaga kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmojo, Soekidjo (2015) tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-

tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak yang negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir dari suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lainnya organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional diantaranya :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)
4. Tujuan Personal (*Personnel Objective*)

Menurut Sadili (2010) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Ada empat tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasi
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota yang dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, disintesis ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan tujuan personal. Tujuan tersebut mengacu untuk menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan perusahaan, serta membangun suasana yang nyaman dan aman bagi para karyawan agar karyawan bekerja lebih giat lagi.

2.2. Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan, berikut penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian motivasi :

Menurut Widodo (2016) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan diri dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Flippo (2016) "*Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*". (Motivasi adalah keterampilan menyelaraskan kepentingan karyawan dan organisasi sehingga perilaku menghasilkan pencapaian yang diinginkan karyawan secara bersamaan dengan pencapaian atau tujuan organisasi).

Menurut Hartatik (2015), Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

McShane & Glinow (2015) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is a person's evaluation of hisn or her job and work context. It is an appraisal of the preceived job characteristics and emotional experiences at work*". (kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Ini adalah penilaian atas karakteristik pekerjaan dan pengalaman emosional sebelumnya di tempat kerja).

Menurut Wilson (2012) motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dari uraian teori-teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang berpengaruh bagi seseorang untuk memberikan kontribusinya dalam melakukan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan organisasi.

2.2.2 Teori Motivasi

Berikut ini beberapa teori mengenai motivasi dari para ahli, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (2010)

Menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan. menurut Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini tereleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ini dikemukakan oleh Aldefer (dalam Hamali 2018), teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh

faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.

- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2010), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation- regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

3. Teori McClland (Edison, 2016)

Teori McClland menurut Gibson et.al. dalam Edison (2016) menajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for afiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan seorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Fahmi (2016) teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkannyadikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors (intrinsik)* dan *HygiEne factor (ekstrinsik)*. menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation Factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan

pengakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi *Hygiene*. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam Hygiene faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Hygiene	Faktor Motivator
1. Kompensasi atau gaji (<i>salary</i>)	Pencapaian (<i>Achievement</i>)
2. Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)	Pengakuan (<i>Recognition</i>)
3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Bertanggung jawab (<i>Responsibility</i>)
4. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (<i>Company and Administrative Policies</i>)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>)
5. Hubungan antar pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>)	Mengalami peningkatan (<i>Advancement</i>)

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang ia pun harus bekerja keras dengan cara bekerja.

d. Keinginan memperoleh pengakuan

Keinginan memperoleh pengakuan meliputi, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil serta bijaksana dan perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

2. Faktor eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompenasasi yang memadai

Kompenasasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif.

4. Ada jaminan pekerjaan

Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang

dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Menurut Pasolong, Harbani (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor ekstern
 - a. Kemepimpinan.
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - c. Komposisi yang memadai.
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi.
 - e. Status dan tanggung jawab.
2. Faktor ekstern
 - a. Kematangan pribadi.
 - b. Tingkat pendidikan.

Dapat disintesis bahwa faktor intern dan ekstern adalah faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja ada dua yakni faktor internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan segala sesuatu yang bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain.

2.2.4 Jenis dan Ciri Motivasi

a. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

- Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:
 - a. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali.

- b. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
- Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik
- b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat.

Sardiman (2015) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (2016), berikut adalah indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- A. Motivasi Internal
 - Harga diri dan prestasi, motivasi dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan pencapaian prestasi yang meningkatkan harga diri;
 - Kebutuhan/Tujuan yang jelas, kebutuhan di dalam hidupnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya;
 - Harapan/Umpan balik, sesuatu yang ingin di capai di masa mendatang. Seperti adanya kenaikan jabatan atau promosi
 - Tanggung jawab, memotivasi agar seseorang bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas

- Kepuasan kerja /Memiliki rasa senang, memotivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu

B. Motivasi Eksternal

- Jenis dan sifat pekerjaan, dorongan dari dalam diri yang dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang di dapatkan pada pekerjaan tersebut
- Kelompok kerja, rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama
- Keamanan dan keselamatan kerja, jaminan perlindungan serta keamanan yang diberikan perusahaan
- Hubungan interpersonal, penghargaan dari seseorang, merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Menurut McClelland dalam Hasibuan (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan prestasi

- Mengembangkan kreatifitas
- Antusias untuk berprestasi tinggi

b. Kebutuhan akan kekuasaan

- Memiliki kedudukan yang baik
- Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

c. Kebutuhan akan Afiliasi

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja
- Kebutuhan akan perasaan dihormati
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2015) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk di terima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Indikator motivasi kerja: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri (Sofyandi dan Garniwa, 2015).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah pada Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dibawah ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai arti kepuasan kerja.

Menurut Siswanto (2015) “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 Sutrisno (2015) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”.

Menurut McShane & Von Glinow (2015) “*Job satisfaction a person's evaluation of his or her job and work context*”. (Kepuasan kerja evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan konteks pekerjaannya).

Menurut Mangkunegara (2013) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Menurut Amstrong (2007) “*Job statisfacion refers to the attitudes and feeling people have about their work*”. (Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka).

Berdasarkan uraian terkait kepuasan kerja maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi terdorong rasa ingin memuaskannya. Apabila hasil kerja yang diberikan sesuai dengan imbalan yang diberikan, maka akan terasa puas. Namun akan sebaliknya, jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja

maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. teladan juga disertai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Maka karyawan akan mencintai pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Jika kondisi yang diterima karyawan tidak sesuai maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan serta motivasi yang telah dibangunnya, selain itu akan timbul rasa kekecewaan dan frustrasi dalam diri karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut Sutrisno (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaman sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Mangkunegara (2015) yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja;
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda, ada aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang

berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atau pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron (Priansa, 2016) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*) Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators. Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).
2. Teori Nilai (*Value Theory*) teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Wexley dan Yukl (Priansa, 2016) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu : discrepancy theory, equity theory, dan two factor theory. Masing-masing di uraikan sebagai berikut:

1. *Discrepancy Theory* Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh pegawai tentang apa yang seharusnya ia terima. Locke (Priansa, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (discrepancy) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan, Locke menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena

batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun discrepancy, tetapi merupakan hal yang positif. Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi selisih yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

2. *Equity Theory Gibson, Ivancevich, dan Donnely* (priansa, 2016) menyatakan bahwa keadilan (equity) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Pegawai bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan in-equity atas situasi diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Komponen-komponen utama dalam equity theory adalah input, out comes, comparison person, dan equity-inequity

- a) Input Merupakan sesuatu yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.
- b) Out Comes. Sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.
- c) *Comparison Person* Pegawai membandingkan rasio input-out comes yang dimilikinya kepada orang lain. Comparison person ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau di tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri dimasa lampau.
- d) *Equity-Inequity* Pegawai merasa adil apabila input yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang pembandingnya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (over compensation inequity), dapat menimbulkan kepuasan kerja atau ketidak puasan kerja. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang atau merugikan (under compensation inequity) maka akan timbul ketidakpuasan.

3. *Two Factor Theory* *Two factor theory* menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting yaitu kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfiers* atau *motivator*.

- a) *Dissatisfiers* Meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, pegawai tidak lagi kecewa tetapi belum terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.
- b) *Satisfiers* atau *Motivators* Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologisnya. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini tidaklah selalu menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) hanyalah kelompok *satisfiers*.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow. Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang tinggi (*higher order needs*), misalnya kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan pada ketidakpuasan berhubungan dengan kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, serta dalam kadar tertentu kebutuhan sosial.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di definisikan dengan hingga sejauh mana karyawan/individu merasakan secara positif atau negatif dengan berbagai macam dimensi atau indikator dari tugas di dalam pekerjaannya

Menurut Hariandja (2015) Indikator-indikator apa yang terkait untuk menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah hal-hal yang

membahasnya sangat luas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang di pengaruhi oleh banyak 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 :

- a) Gaji
 - Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
 - Yang sesuai dengan kebutuhan
 - Yang dirasakan dengan adil
- b) Pekerjaan itu Sendiri
 - Pekerjaan yang sesuai
 - Pekerjaan yang memiliki elemen memuaskan
- c) Rekan Kerja
 - Dapat bekerja sama
 - Rekan kerja yang menyenangkan
- d) Atasan
 - Membimbing bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Perintah atau petunjuk yang dapat dimengerti, dan menyenangkan bawahan
 - Yang dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja lebih baik
- e) Promosi
 - Mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dalam kenaikan jabatan
 - Proses kenaikan jabatan yang terbuka
 - Kenaikan jabatan secara adil dan sesuai
- f) Lingkungan Kerja
 - Lingkungan yang aman
 - Lingkungan fisik dan psikologis

Sedangkan menurut Luthans (2015) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

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

Pada dasarnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi baik dalam hal kinerja karyawan, produktivitas perusahaan, bahkan dalam kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas. maka dari itu kepuasan kerja

mengantisipasi terjadi adanya ketidakpuasan kerja yang akan menghambat produktivitas dalam bekerja secara sempurna, teori-teori mengenai kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang dapat menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaannya. Adapun indikator menurut (Hasibuan, 2016) 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 pekerjaan, orang yang menyenangi pekerjaan menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya, ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan dengan baik

2. Mencintai pekerjaan, memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu 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 batin 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, dan ketertiban.

5. Prestasi kerja, hasil kerja yang diciptakan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa indikator mengenai kepuasan kerja maka dapat disintesis bahwa indikator kepuasan kerja meliputi seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai rasa tanggung jawab. Indikator kepuasan kerja yang peneliti gunakan, meliputi: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Devy Oktavia Setiono	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Pintu Mas Garmindo	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	<p>Variabel X : (Motivasi Kerja)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan <p>Variabel Y: (Kepuasan Kerja)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyayangi pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplina 5. Prestasi Kerja 	Berdasarkan hasil penelitian uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,774 artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah kuat. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai thitung < ttabel (9,7791 > 1,6690) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.Pintu Mas Garmindo.	Jurnal Hospitality dan manajemen Vol.4 No. 2 (2016)
2.	Priska Sapitri	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT.Indocemen Tunggal Prakarsa Tbk.	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	<p>Variabel X: (Motivasi Kerja)</p> <p>Instrinsik :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perwujudan Diri 2. Kebutuhan fisik 3. Kebutuhan rasa aman 4. Kebutuhan sosial 5. Kebutuhan penghargaan <p>Variabel Y: (Kepuasan Kerja)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyayangi Pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja 	Hasil uji koefisien korelasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel (0,650 > 2,00). Koefisien determinasi 32,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT.Indocemen Tunggal Prakarsa Tbk.	Skripsi, Universitas Pakuan (2017)

3.	Maryam Nurul Aini	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sampoerna Printpack.Cakung, Jakarta Timur	X : Motivasi Kerja Y : Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Variabel X (Motivasi) Intrinsik :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Prestasi Kerja 2.Pengakuan orang lain 3.Tanggung Jawab 4.Peluang untuk maju 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Kemungkinan pengembangan karir <p>Ekstrinsik :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (pengupahan) 2. Keamanan dan Keselamatan kerja 3. Kondisi kerja 4. Status 5. Prosedur organisasi 6. Mutu dan supervise teknis dari hubungan internaasional diantara teman kerja maupun dengan atasan <p>Indikator</p> <p>Variabel Y : (Kepuasan Kerja Karyawan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. Pengakuan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan Kerja 8. Jenis pekerjaan 9. Komunikasi 	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,850 maka hubungannya sangat kuat. Dari hasil uji analisis rank sperman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000 sehingga signifikasinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.Sampoerna Printpack.Cakung, Jakarta Timur.	E-Journal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol 23 No 6 (2014) ISSN : 2355-0295
4.	Sri Aprianti Tarigan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matrix Jaya Indomas Medan	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	<p>Variabel X: (Motivasi Kerja)</p> <p>Faktor internal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemajuan 2. Perkembangan 3. Tanggung jawab 4. Penghargaan dan prestasi 5. Pekerjaan itu sendiri <p>Faktor Eksternal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Kebijakan 	Hasil analisis regresi di peroleh persamaan $Y = 19,364 + 0,717X$. hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,717. Untuk analisis korelasi pearson maka diperoleh angka $r = 0,691$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja kuat. Hasil uji hipotesis koefisien regresi	Jurnal Ilmiah Skylandse Vol. 2 No. 1 Desember (2017) ISSN: 2614-5154

				<p>Perusahaan</p> <p>4. Penyediaan fasilitas</p> <p>5. Kelompok kerja</p> <p>Variabel Y: (Kepuasan Kerja Karyawan)</p> <p>1. Pemenuhan kebutuhan</p> <p>2. Perbedaan hasil kerja</p> <p>3. Pencapaian nilai</p> <p>4. Keadilan</p> <p>5. Komponen genetik</p>	<p>diperoleh angka 4,620 dimana angka tersebut lebih besar dari angka t tabel dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,962. Karena t hitung (4,620) > (1,962) t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata dan positif antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Matrix Jaya Indomas Medan</p>	
5.	Endo Wijaya Kartika	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	<p>Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)</p>	<p>Variabel X: (Motivasi Kerja)</p> <p>1. Kebutuhan fisik</p> <p>2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan</p> <p>3. Kebutuhan sosial</p> <p>4. Kebutuhan akan penghargaan diri</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>Variabel Y: (Kepuasan Kerja Karyawan)</p> <p>1. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>2. Mutu pengawasan supervisi</p> <p>3. Gaji dan upah</p> <p>4. Promosi</p> <p>5. Rekan kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya dapat dikatakan baik hal ini karena nilai rata-rata keseluruhan 3,63 yang artinya baik yang berada pada interval 3,40-4,19. sedangkan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya berdasarkan hasil perhitungan korelasi rank spearman diperoleh nilai rs sebesar 0,594 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. sedangkan t hitung = 3,90 lebih besar dari t tabel = 1,701 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. maka motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya.</p>	<p>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 12 No. 1 Maret (2010) : 100-112</p>

2.4.2 Kerangka Penelitian

Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yakni karyawan yang termotivasi dan kepuasan kerjanya tinggi membentuk sebuah keadaan yang ideal baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut Hartatik (2015) “motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki”. Keadaan ini dapat terjadi apabila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan kenyataan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karier, dan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui ukuran yang mampu membantu dalam pencapaian sasaran organisasi maka diperlukan indikator motivasi kerja. Menurut Sofiyandi & Garniwa (2015) mengemukakan 5 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai motivasi kerja, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

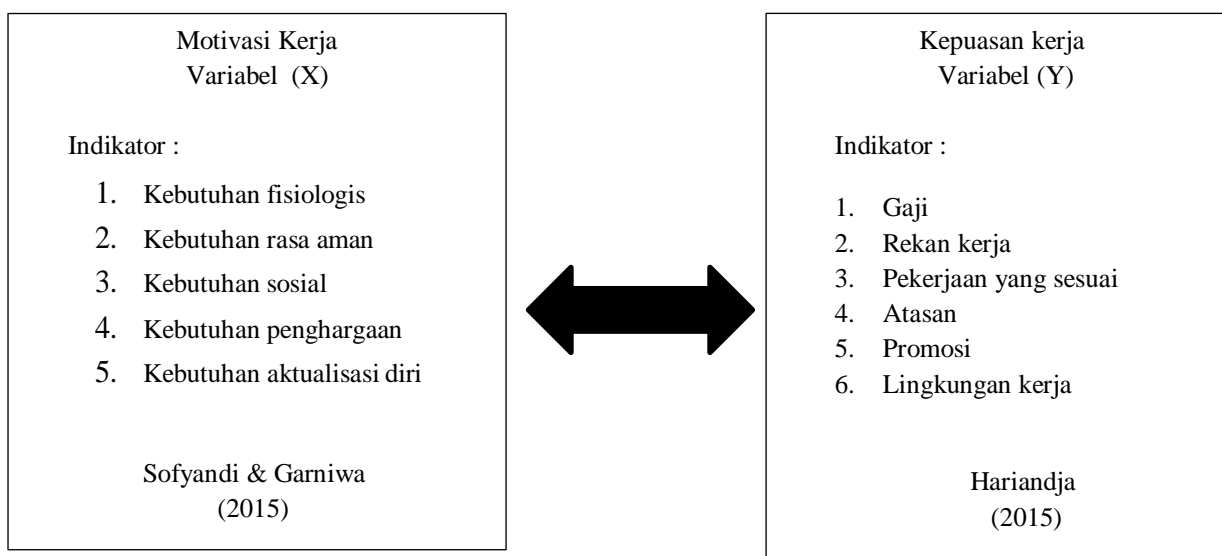
Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan cerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya: adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Maka pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan, mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga karyawan akan termotivasi dan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan. Menurut Hariandja (2015) terdapat 6 indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji
2. Rekan kerja
3. Pekerjaan yang sesuai
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Hal tersebut dikuatkan berdasarkan pernyataan Mangkunegara (2014) yang menyatakan bahwa “Faktor-faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan”.

Hal ini di perkuat lagi dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devy Oktavia Setiono (2016) dimana terdapat hubungan yang yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Priska Sapitri (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Maryam Nurul Aini (2017) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Endo Wijaya Kartika (2010) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hubungan yang kuat.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X (Motivasi kerja) dengan variabel Y (Kepuasan kerja) :



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2016). Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teorü yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka hipotesis penelitian yaitu:

Hipotesis : Diduga bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Adapun teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial.

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai Variabel X (*Independent*) sedangkan kepuasan kerja sebagai Variabel Y (*Dependent*).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor yang berjumlah 66 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil adalah pada Fave Hotel Padjajaran Bogor yang beralamatkan di Jl. Cidangiang No.1, Tegallega, Kota Bogor 16129.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

- Data Kualitatif
Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.
- Data Kuantitatif
Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data Fave Hotel Padjajaran Bogor. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data trun over karyawan, data absensi karyawan, data inventory peralatan kerja karyawan, serta data target dan realisasi pendapatan Fave Hotel Padjajaran Bogor selama periode 2018 – 2020

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. data primer didapat dari unit analisis yang diteliti yaitu setiap individu dan karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Sedangkan data sekunder didapat secara tidak langsung melalui website dan buku-buku.

Berikut penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut Sugiyono (2017).

- Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalahnya secara khusus. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:
 - a) Wawancara, adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual, ketika seorang responden ditanyai pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap, atau keyakinannya terhadap suatu topik sumber daya manusia.
 - b) Observasi, merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan, observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan objek.
 - c) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- Data Sekunder
Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh pihak perusahaan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu motivasi kerja dan variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

Variabel	indikator	Pengukuran	Skala
	1. Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengabdian yang diakui oleh perusahaan • Tingkat kepuasan karyawan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan yang dapat menunjang kebutuhan selama bekerja. • Tingkat kebutuhan keluarga terpenuhi karena bekerja pada perusahaan. 	Ordinal

Motivasi Kerja (X) Sofiandi & Garniwa	2. Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keamanan yang diberikan perusahaan terjamin • Tingkat ketersediaan asuransi kecelakaan dalam bekerja • Tingkat kelengkapan ketersediaan perlengkapan P3K yang disediakan perusahaan 	Ordinal
	3. Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan atas ketiadaan hambatan dalam berkomunikasi • Tingkat keakraban antara sesama karyawan atau dengan atasan terjal di luar jam kerja. • Tingkat kreatifitas karyawan yang diakui oleh atasan 	Ordinal
	4. Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan status karyawan • Tingkat jaminan karier yang jelas dan nyata • Tingkat peluang karyawan dalam menerima promosi 	Ordinal
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hasil kerja karyawan yang menyelesaikan kerjasama team dengan baik diakui oleh perusahaan. • Tingkat pelatihan karyawan yang memadai yang disediakan oleh perusahaan • Tingkat kepuasan karyawan atas promosi yang diadakan oleh perusahaan 	Ordinal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hariandja	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan dalam menerima gaji • Tingkat tunjangan yang karyawan terima • Tingkat akumulasi gaji dan bonus yang sesuai dengan pekerjaan karyawan 	Ordinal
	2. Pekerjaan yang Sesuai	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaannya • Tingkat kesesuaian penerimaan tugas berdasarkan minat, pendidikan, dan keahlian • Tingkat kepuasan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam pekerjaannya 	Ordinal
	3. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat komunikasi yang efektif sesama rekan kerja • Tingkat keakraban karyawan terjal di luar jam kerja. • Tingkat hubungan sesama rekan kerja dapat bekerjasama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. 	Ordinal
	4. Atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat komunikasi yang baik dengan atasan • Tingkat kepuasan karyawan dalam menerima pengawasan (supervisi) dari atasan • Tingkat kepuasan karyawan dalam 	Ordinal

		menerima motivasi yang atasan berikan	
	5. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peluang karyawan dalam menerima promosi • Tingkat perusahaan memberikan karyawan reward atas kerja yang dilakukan. • Tingkat keadilan perusahaan dalam pemberian reward. 	Ordinal
	6. Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan • Tingkat keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin. • Tingkat kenyamanan bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia. 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sample

Penelitian ini menggunakan sampel data dari populasi karyawan sebanyak 66 karyawan yang berada pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *Probabiliti Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* yang dipilih secara acak dan sederhana.

- Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- Simple Random Sampling dikatakan *Simple* (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi itu.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat diperoleh dari lokasi penelitian, dengan tingkat signifikan 5% atau 0,5 dan tingkat kepercayaan 95%, adapun rumus yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang akan diteliti adalah rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase (5%), tingkat kesalahan yang ditolerir.

Populasi : N = 66 orang

Kesalahan : e = 0,05 (5%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{66}{1 + (66)(0,05)^2} = 57$$

Maka jumlah sampel adalah 57 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di tentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 2 cara, yaitu:

- a. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor
- b. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini penelitian menggunakan skala likert untuk menghitung kuesioner.

Skala Likert, menurut Sugiyono (2016)

- Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.
- Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel Skala Likert:

Tabel 3.2

Instrumen Skala *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016)

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 Fave Hotel Padjajaran Bogor.

3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Rumus yang digunakan peneliti adalah korelasi *pearson product moment* 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 = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- n = jumlah responden

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel correlations. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai rtabel dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai rtabel dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,767	0,361	r hitung > r table	Valid
2	0,757	0,361	r hitung > r table	Valid
3	0,826	0,361	r hitung > r table	Valid
4	0,746	0,361	r hitung > r table	Valid
5	0,746	0,361	r hitung > r table	Valid
6	0,746	0,361	r hitung > r table	Valid
7	0,480	0,361	r hitung > r table	Valid
8	0,584	0,361	r hitung > r table	Valid
9	0,559	0,361	r hitung > r table	Valid
10	0,674	0,361	r hitung > r table	Valid
11	0,532	0,361	r hitung > r table	Valid
12	0,693	0,361	r hitung > r table	Valid
13	0,693	0,361	r hitung > r table	Valid
14	0,767	0,361	r hitung > r table	Valid
15	0,821	0,361	r hitung > r table	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah 2021)

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa r tabel pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, didapat r tabel sebesar 0.361. Untuk nilai korelasi item pertanyaan 1 sampai 15 nilai korelasi lebih dari 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut dinyatakan valid atau sah dan bisa di lanjutkan untuk penelitian variabel motivasi kerja.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,665	0,361	r hitung > r table	Valid
2	0,552	0,361	r hitung > r table	Valid
3	0,766	0,361	r hitung > r table	Valid
4	0,374	0,361	r hitung > r table	Valid
5	0,629	0,361	r hitung > r table	Valid
6	0,710	0,361	r hitung > r table	Valid
7	0,476	0,361	r hitung > r table	Valid
8	0,518	0,361	r hitung > r table	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
9	0,442	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,403	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,381	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,381	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,584	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,516	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,684	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,623	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,524	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,623	0,361	r hitung > r tabel	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah 2021)

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa r tabel pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, didapat r tabel sebesar 0.361. Untuk nilai korelasi item pernyataan 1 sampai 18 nilai korelasi lebih dari 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut dinyatakan valid atau sah dan bisa di lanjutkan untuk penelitian variabel kepuasan kerja karyawan.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 . Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien Realibilitas *Alpha Cronbach*

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians dalam tiap instrument

S_x^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

Kriteria Uji Reliabilitas

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

Berikut adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software spss versi 23:

- Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel pelatihan sebesar 0,892.

Tabel 3.6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

(Sumber : Output SPSS 23)

Tabel 3.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	15

(Sumber : Output SPSS 23)

Output *case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeuarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 dari 15 pernyataan dengan persentase 100%, Reliability statistics menunjukkan bahwa Cronbach alpha untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,922 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0.922	0.914	$\alpha > 0,8$	Reliabel
2	0.922	0.914	$\alpha > 0,8$	Reliabel
3	0.922	0.912	$\alpha > 0,8$	Reliabel
4	0.922	0.915	$\alpha > 0,8$	Reliabel
5	0.922	0.915	$\alpha > 0,8$	Reliabel
6	0.922	0.915	$\alpha > 0,8$	Reliabel
7	0.922	0.923	$\alpha > 0,8$	Reliabel
8	0.922	0.922	$\alpha > 0,8$	Reliabel
9	0.922	0.921	$\alpha > 0,8$	Reliabel
10	0.922	0.917	$\alpha > 0,8$	Reliabel
11	0.922	0.922	$\alpha > 0,8$	Reliabel
12	0.922	0.917	$\alpha > 0,8$	Reliabel
13	0.922	0.917	$\alpha > 0,8$	Reliabel
14	0.922	0.914	$\alpha > 0,8$	Reliabel
15	0.922	0.912	$\alpha > 0,8$	Reliabel

(Sumber : Output SPSS 23)

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 15 pernyataan untuk variabel pelatihan, memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,60 dan dapat dinyatakan reliable seluruhnya untuk semua item Motivasi Kerja.

- Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom , bahwa data atau *Alpha Cronbach*, case yang valid berjumlah 18 dari 18 pernyataan. Dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,696

Tabel 3.9

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

(Sumber : Output SPSS 23)

Tabel 3.10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	18

(Sumber : Output SPSS 23)

Output *case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 18 dari 18 pernyataan dengan persentase 100%, *reliability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,857 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0.857	0.844	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
2	0.970	0.849	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
3	0.970	0.840	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
4	0.970	0.856	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
5	0.970	0.849	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
6	0.970	0.848	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
7	0.970	0.852	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
8	0.970	0.850	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
9	0.970	0.853	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
10	0.970	0.855	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
11	0.970	0.856	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
12	0.970	0,856	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
13	0.970	0.847	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
14	0.970	0.850	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
15	0.970	0.843	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
16	0.970	0.846	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
17	0.970	0.850	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel
18	0.970	0,846	$0,6 < \alpha < 0,8$	Reliabel

(Sumber : Output SPSS 23)

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 18 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan, memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item kepuasan kerja karyawan.

3.8. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

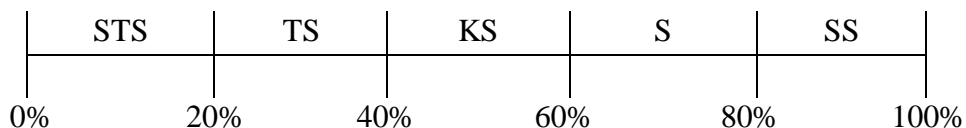
Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 57 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya



3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.3. Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan Rank Spearman, menurut (Sugiyono, 2014) persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan r , maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Interval Koefisien korelasi

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

(Sugiyono, 2016)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bias diterangkan melalui hubungan Y dan X. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Sumber : Sugiyono (2016)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi.

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan

n = jumlah responden

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

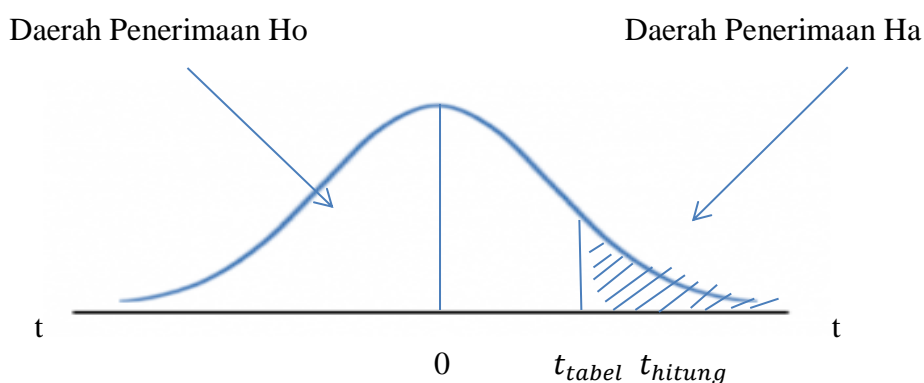
b. $H_a : r > 0$, artinya ada hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



(Sugiyono, 2016)

Gambar 3.1
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Fave Hotel Padjajaran Bogor

a. Sejarah Singkat Fave Hotel Padjajaran Bogor

Fave Hotel Padjajaran Bogor terletak di jantung Kota Bogor tepatnya di seberang pusat perbelanjaan "Botani Square" dan Terminal Bus Damri, dekat dengan Kebun Raya Bogor serta memiliki akses mudah ke jalan Tol Jagorawi yang dapat dijangkau kurang dari 5 menit.

Dibangun tahun 2014 dan secara konsisten dikembangkan dan dikelola dengan baik, Fave Hotel Padjajaran Bogor bertujuan untuk menjadi modern select service hotel terbaik di Bogor yang memadukan desain yang khas dan bergaya dengan harga terbaik bagi pebisnis maupun wisatawan. Fokus utama kami terletak pada kebersihan dan pegawai ramah yang bekerja dengan sepenuh hati dengan memberikan pelayanan terbaik yang menjadi ciri khas kami di mata para tamu.

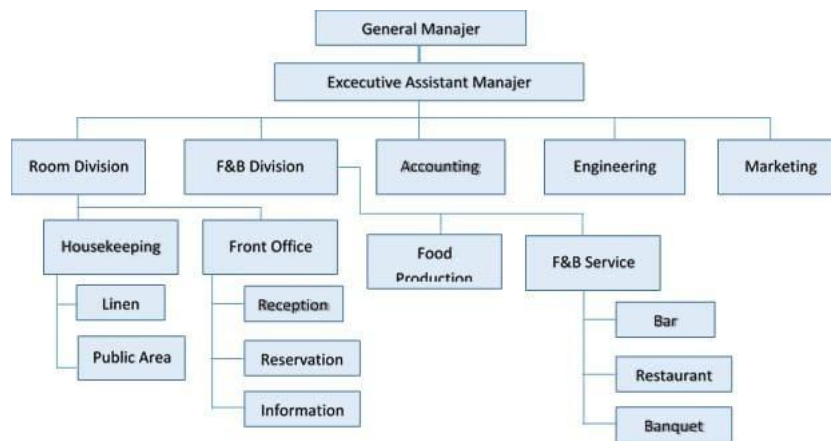
Hotel ini menyediakan 109 kamar dan suites dengan akses internet berkecepatan tinggi, pendingin ruangan, fasilitas pembuat teh & kopi, serta brankas. Restoran Lime menyajikan menu sarapan prasmanan yang terbaik di kelasnya, serta hidangan tradisional maupun western yang lezat. Tiga buah ruang pertemuan yang kami sediakan, akses mudah ke jalan tol Jakarta, serta lahan parkir yang memadai menjadikan hotel ini pilihan favorit untuk meeting, konferensi, maupun seminar.

b. Visi dan Misi Fave Hotel Padjajaran Bogor

Adapun visi dan misi Fave Hotel Padjajaran Bogor, sebagai berikut:

Visi : Menjadikan hotel secara universal di akui sebagai perusahaan manajemen perhotelan lebih di sukai di Asia Pasifik.

Misi : Menjadikan perusahaan manajemen perhotelan mengelola hotel, resort, apartemen dan villa di Asia Pasifik.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Fave Hotel Padjajaran Bogor

(Sumber: Data Sekunder HR Development Fave Hotel Padjajaran Bogor 2021)

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan sebuah sarana untuk mencapai sebuah tujuan, oleh karena itu organisasi merupakan wadah dan kegiatan usaha dengan berdasarkan tujuan, adapun struktur organisasi Fave Hotel Padjajaran di gambarkan sebagai berikut:

a. Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi Fave Hotel Padjajaran Bogor sebagai berikut:

1. *General Manager*

General Manager bertugas bertanggung jawab terhadap operasional, membuat Perencanaan, menciptakan budaya, menjalin komunikasi dengan perusahaan lain, membuat keputusan.

2. *Executive Assistant Manager*

EAM bertugas menjalankan perintah yang di sampaikan oleh *General Manager* dan selanjutnya meneruskan kepada *Manager*, bertanggungjawab kepada *General Manager*, menyampaikan laporan yang dibuat oleh para *Manager*, mengambil alih tugas *General Manager* apabila sewaktu-waktu *General Manager* berhalangan.

3. *Room Division Manager*

Bertugas melakukan monitoring seluruh kegiatan operasional hotel, membuat laporan secara berkala kepada *General Manager*, bertanggung jawab dan dapat mengkoordinasikan bagian FO departemen & HK departemen Memonitoring *Room Hotel* dan dapat meningkatkan standarisasi *service*, melakukan inovasi dalam pengelolaan Hotel,

melakukan training dan program pengembangan pada bagian FO departemen dan HK departemen.

4. *Food & Beverage Product*

Food & Beverage Production adalah suatu bagian yang bertugas mengolah bahan makanan menjadi bahan matang untuk disediakan kepada para tamunya.

5. *Food & Beverage Service*

Food & Beverage Service adalah suatu bentuk pelayanan berupa pengantaran order tamu. *Food & Beverage Service* dibagi menjadi dua bagian lagi yaitu *Food Service* dan *Beverage Service*.

6. *Accounting*

Accounting adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab atas masalah administrasi hotel baik pengeluaran maupun pendapatan keuangan di hotel.

7. *Engineering*

Engineering bertugas bertanggung jawab atas pelaksanaan, pengawasan, operasi dan pembiayaan biaya properti, pemeliharaan dan energi, dan segala sesuatu yang lain bahwa properti atau fasilitas di seluruh hotel.

8. *Marketing*

Marketing bertugas memasarkan hotel kepada masyarakat maupun pelanggan agar setiap tahunnya mengalami peningkatan atas tamu-tamu yang menginap dan menggunakan fasilitas-fasilitas hotel.

4.1.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik kuisioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dibutuhkan responden sebanyak 57 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut di bawah ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

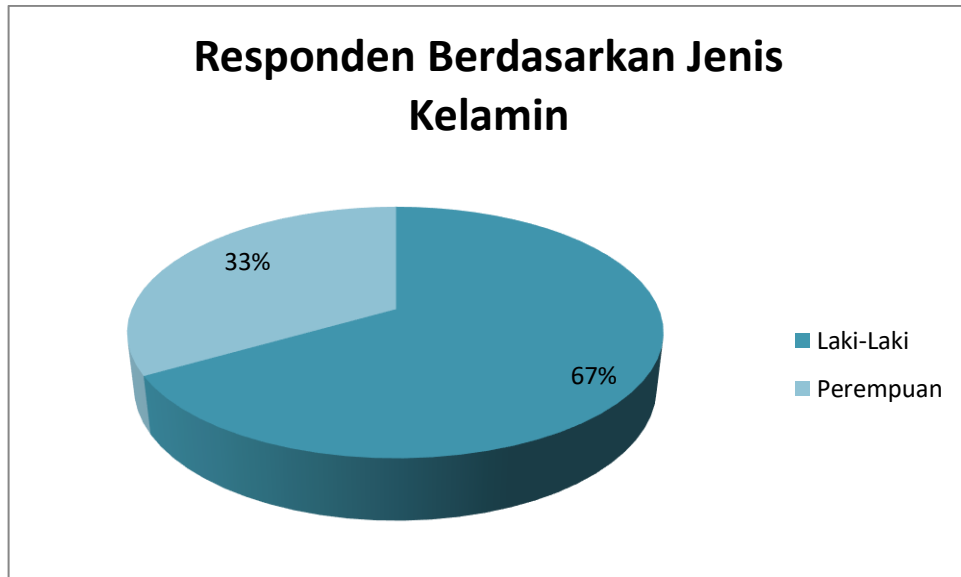
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	38	67%
Perempuan	19	33%
Jumlah	57	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)



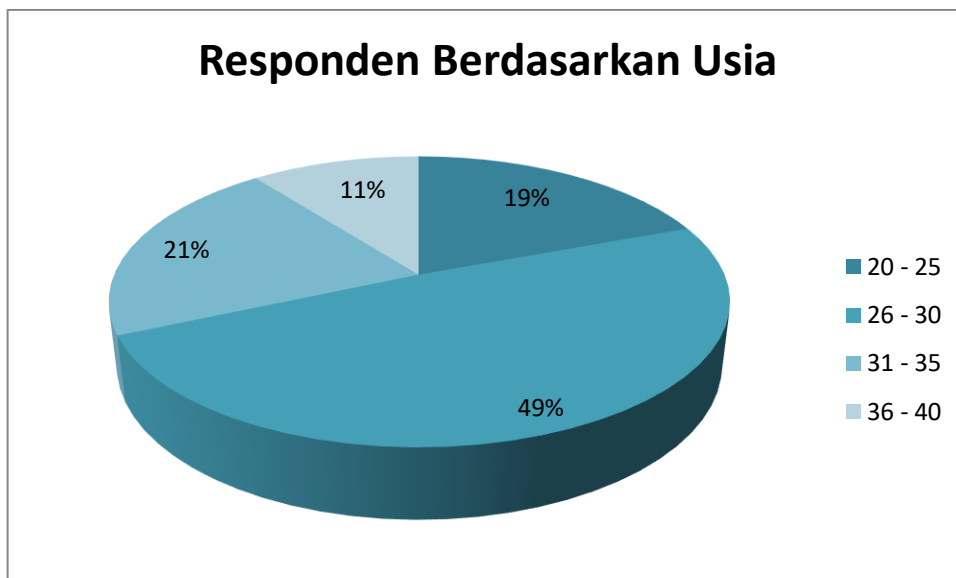
Gambar 4.2
Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 57 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah pegawai laki-laki dengan jumlah frekuensi 38 orang atau 67% dan pegawai perempuan dengan jumlah 19 orang atau 33%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 67%.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 - 25	11	19%
26 - 30	28	49%
31 - 35	12	21%
36 - 40	6	11%
Jumlah	57	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)



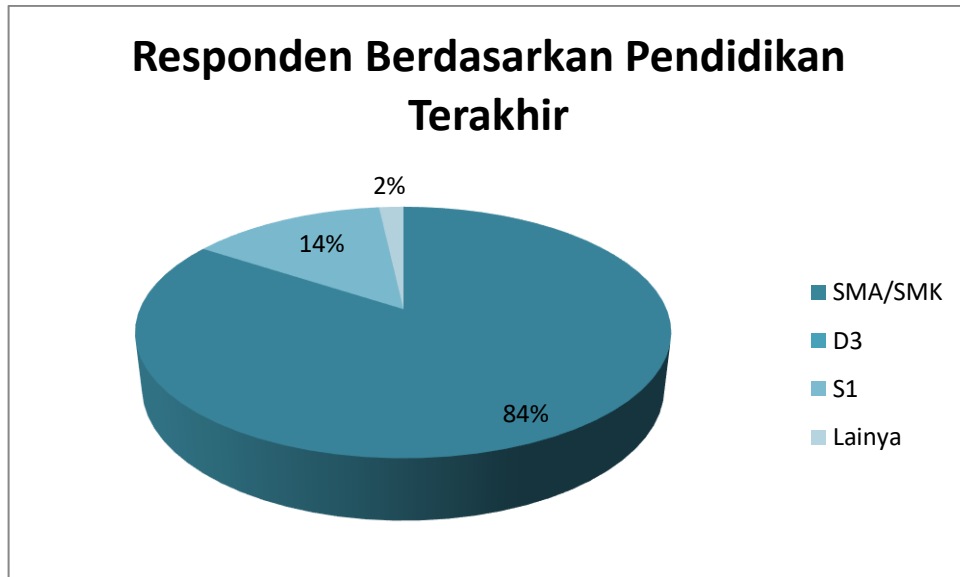
Gambar 4.3
Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian responden yang berusia antara 20-25 Tahun ada 11 orang atau 19%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 28 orang atau 49%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 12 orang atau 21% dan responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 6 orang atau 11%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 26-30 tahun sebanyak 28 responden atau 49%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	48	84%
D3	0	0%
S1	8	14%
Lainya	1	2%
Jumlah	57	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)



Gambar 4.3
Diagram Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 48 orang atau 84%, jenjang pendidikan D3 sebanyak 0 orang atau 0%, Jenjang pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau 14%, jenjang pendidikan Lainnya sebanyak 1 orang atau 2%, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan terakhir adalah SMA/SMK sebanyak 48 responden atau 84%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi Kerja Fave Hotel Padjajaran Bogor

Motivasi kerja Pada Fave Hotel Padjajaran Bogor belum maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, penulis mendapatkan informasi yaitu kebutuhan akan penghargaan yang di lakukan belum terpenuhi oleh semua karyawan karena para karyawan belum bisa berkomitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.

Motivasi kerja pada unit kerja Fave Hotel Padjajaran Bogor diukur melalui pernyataan pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan pelatihan pada unit kerja Fave Hotel Padjajaran Bogor.

Tanggapan terhadap variabel Motivasi Kerja terdiri dari 15 sub pernyataan yang berasal 5 dimensi pelatihan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.4

Saya bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	54
Setuju	4	26	104	46
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	259	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 46% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% dan di tambah 46% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup.

Tabel 4.5

Saya berhasrat gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	42
Setuju	4	33	132	58
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	252	100

(Sumber ; Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden atau 42% menjawab sangat setuju, 33 responden atau 58% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58% dan di tambah 42% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya berhasrat gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga. Yang artinya responden setuju bahwa mereka berhasrat gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga.

Tabel 4.6

Saya bersemangat bekerja dengan tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang mencukupi kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	60
Setuju	4	23	92	40
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	262	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 34 responden atau 60% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 40% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% dan di tambah 40% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja dengan tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang mencukupi kebutuhan. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bersemangat bekerja dengan tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang mencukupi kebutuhan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.7

Saya bersemangat bekerja di perusahaan dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	49
Setuju	4	29	116	51
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	256	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 51% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% dan di tambah 49% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja di perusahaan dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan. Yang

artinya responden setuju bahwa mereka bersemangat bekerja di perusahaan dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan.

Tabel 4.8

Saya bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	60
Setuju	4	23	92	40
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	262	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 34 responden atau 60% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 40% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% dan di tambah 40% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Tabel 4.9

Saya bersemangat bekerja dengan adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	49
Setuju	4	29	116	51
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	256	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 51% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49% dan di tambah 51% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja dengan adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan. Yang artinya

responden setuju bahwa bersemangat bekerja dengan adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.10

Saya bersemangat bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	40
Setuju	4	34	136	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	251	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 responden atau 40% menjawab sangat setuju, 34 responden atau 60% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60%, dan di tambah 40% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Yang artinya responden setuju bahwa mereka bersemangat bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.11

Saya bersedia membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	49
Setuju	4	27	108	47
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	254	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 47% menjawab setuju, dan 2 responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 49%, kemudian tanggapan setuju dengan nilai sebesar 47% dan di tambah 4% pada tanggapan kurang setuju yang bilamana

dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersedia membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih. Yang artinya responden sangat setuju bahwa bersedia membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih.

Tabel 4.12

Saya senang berinteraksi dengan baik kepada seluruh rekan kerja yang ada di dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	42
Setuju	4	33	132	58
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	252	100

(Sumber ; Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden atau 42% menjawab sangat setuju, 33 responden atau 58% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58%, dan ditambah 42% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya senang berinteraksi dengan baik kepada seluruh rekan kerja yang ada di dalam perusahaan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka senang berinteraksi dengan baik kepada seluruh rekan kerja yang ada di dalam perusahaan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.13

Saya bersedia diberikan tugas tambahan agar mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30
Setuju	4	40	160	70
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	245	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 17 responden atau 30% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 70% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada

pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 70% dan di tambah 30% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersedia diberikan tugas tambahan agar mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka bersedia diberikan tugas tambahan agar mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.

Tabel 4.14

Saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26
Setuju	4	40	160	70
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	241	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 26% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 70% menjawab setuju, dan 2 responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 70%, selanjutnya 26% pada tanggapan sangat setuju dan ditambah 4% pada tanggapan kurang setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.

Tabel 4.15

Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33
Setuju	4	38	152	67
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	247	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 33% menjawab sangat setuju, 38 responden atau 67% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67%, ditambah 33% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka bersemangat bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4.16

Saya berhasrat akan di beri pengakuan jika dapat bekerja dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	42
Setuju	4	33	132	58
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	252	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden atau 42% menjawab sangat setuju, 33 responden atau 58% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58% dan di tambah 42% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya berhasrat akan di beri pengakuan jika dapat bekerja dengan baik. Yang artinya responden setuju bahwa mereka berhasrat akan di beri pengakuan jika dapat bekerja dengan baik.

Tabel 4.17

Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	54
Setuju	4	26	104	46
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	259	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 46% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai yang didapatkan sama pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% dan di tambah 46% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bersemangat bekerja agar mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai.

Tabel 4.18

Saya bersemangat bekerja karena perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	58
Setuju	4	24	96	42
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	261	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 58% menjawab sangat setuju, 24 responden atau 42% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai yang didapatkan sama pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 58% dan di tambah 42% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya bersemangat bekerja karena perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bersemangat bekerja karena perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik.

Tabel 4.19
 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata per indikator
Kebutuhan Fisiologis		
Saya bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup	259	258
Saya berhasrat gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga	252	
Saya bersemangat bekerja dengan tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang mencukupi kebutuhan	262	
Kebutuhan Rasa Aman		
Saya bersemangat bekerja di perusahaan dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan	256	258
Saya bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan	262	
Saya bersemangat bekerja dengan adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan	256	
Kebutuhan Sosial		
Saya bersemangat bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	251	252
Saya bersedia membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih	254	
Saya senang berinteraksi dengan baik kepada seluruh rekan kerja yang ada di dalam perusahaan	252	
Kebutuhan Penghargaan		
Saya bersedia diberikan tugas tambahan agar mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan	245	244
Saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan	241	
Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan	247	
Kebutuhan Aktualisasi Diri		

Saya berhasrat akan di beri pengakuan jika dapat bekerja dengan baik	252	257
Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai	259	
Saya bersemangat bekerja karena perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik	261	
Jumlah	3809	1270

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Dari rekapitulasi motivasi kerja, diketahui skor tertinggi berada pada dimensi kebutuhan fisiologis dengan skor rata-rata sebesar 258 dengan pernyataan saya bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup yang terdapat pada dimensi kebutuhan fisiologis dengan total skor sebesar 259 dan dimensi kebutuhan rasa aman dengan skor rata-rata sebesar 258 dengan pernyataan saya bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan dengan total skor 262 . Sedangkan skor terendah pada dimensi kebutuhan penghargaan dengan skor rata-rata sebesar 244 dengan pernyataan saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan dengan total skor sebesar 241.

Total skor yang di dapatkan dari 57 responden dengan 15 sub dimensi yaitu sebesar 3809. Untuk mengetahui hasil pelatihan yang di Fave Hotel Padjajaran Bogor adalah sebagai berikut :

$$X = \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$X = \frac{3809}{57} = 66.82$$

Tabel 4.20
 Nilai Interval Motivasi Kerja

Interval	Persentase	Keterangan
0,00 – 0,199		Sangat Tidak Baik
0,20 – 0,399		Tidak Baik
0,40 – 0,599		Cukup Baik
0,60 – 0,799	66,82	Baik
0,80 – 1,00		Sangat Baik

(Sumber : Siregar 2013:152)

Berdasarkan hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor di nilai baik dengan nilai persentase sebesar 66,82%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja yang diberikan sesuai perusahaan sudah baik.

4.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Padjajaran Bogor

Hasil kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor kurang memenuhi harapan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis ditemukan faktor yaitu promosi yang didapatkan oleh karyawan belum secara merata karena perusahaan belum memberikan peluang yang sama untuk semua karyawannya sehingga karyawan kurang merasa puas dalam berkerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

Kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor diukur melalui pernyataan pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu hingga sangat tidak pernah. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan kinerja karyawan pada unit kerja Fave Hotel Padjajaran.

Tanggapan terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 18 sub dimensi yang berasal 6 dimensi kepuasan kerja karyawan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Gaji

Tabel 4.21

Saya merasa cukup dan puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	47
Setuju	4	30	120	53
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	255	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 47% menjawab sangat setuju, dan 30 responden atau 53% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, dan ditambah 47% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa cukup dan puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasa cukup dan puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.22

Saya meyakini besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	47
Setuju	4	30	120	53
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	255	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 47% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 53% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53% dan di tambah 47% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya meyakini besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka meyakini besarnya bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Tabel 4.23
 Saya mengevaluasi besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	58
Setuju	4	24	96	42
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	261	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 58% menjawab sangat setuju, 24 responden atau 42% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 58% dan di tambah 42% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya mengevaluasi besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka mengevaluasi besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan.

2. Promosi

Tabel 4.24
 Saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	47
Setuju	4	24	96	42
Kurang Setuju	3	6	18	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	249	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 47% menjawab sangat setuju, 24 responden atau 42% menjawab setuju, dan 18 responden atau 11% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 47%, selanjutnya 42% pada tanggapan setuju dan ditambah 11% pada tanggapan kurang setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan. Yang artinya

responden sangat setuju bahwa mereka merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan.

Tabel 4.25

Saya meyakini sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	21	84	37
Kurang Setuju	3	28	84	49
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	199	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden atau 9% menjawab sangat setuju, 21 responden atau 37% menjawab setuju. 28 responden atau 49% menjawab kurang setuju, dan 3 responden atau 5% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan kurang setuju dengan nilai sebesar 49%, 37% pada tanggapan setuju, 9% pada tanggapan sangat setuju dan di tambah 5% pada tanggapan tidak setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan Saya meyakini sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil. Yang artinya responden kurang setuju meyakini sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil.

Tabel 4.26

Saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5
Setuju	4	11	44	19
Kurang Setuju	3	25	75	44
Tidak Setuju	2	18	36	32
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	170	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden atau 5% menjawab sangat setuju, 11 responden atau 19% menjawab setuju, 25 responden atau 44% menjawab kurang setuju, dan 18 responden atau 32% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan kurang setuju dengan nilai

sebesar 42%, 32% pada tanggapan tidak setuju, 19% pada tanggapan setuju dan di tambah 5% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Yang artinya responden kurang setuju bahwa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Pekerjaan Yang Sesuai

Tabel 4.27

Saya meyakini keterampilan yang sesuai akan menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	44
Setuju	4	31	124	54
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	252	100

(Sumber : Dapat Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 44% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 54% menjawab setuju, dan 1 responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54%, selanjutnya 44% pada tanggapan sangat setuju dan ditambah 2% pada tanggapan kurang setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya meyakini keterampilan yang sesuai akan menunjang pekerjaan. Yang artinya responden setuju bahwa mereka meyakini keterampilan yang sesuai akan menunjang pekerjaan.

Tabel 4.28

Saya meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	39
Setuju	4	35	140	61
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	250	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden atau 39% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 61% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61% dan di tambah 39% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan maksimal. Yang artinya responden setuju bahwa mereka meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan maksimal.

Tabel 4.29

Saya merasa bersemangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	47
Setuju	4	30	120	53
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	255	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 47% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 53% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53% dan di tambah 47% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa bersemangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal. Yang artinya responden setuju bahwa merasa bersemangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.

4. Atasan

Tabel 4.30

Saya merasa komunikasi yang baik terjalin antara saya dengan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32
Setuju	4	39	156	68
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	246	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 18 responden atau 32% menjawab sangat setuju, 39 responden atau 68% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 68% dan di tambah 39% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa komunikasi yang baik terjalin antara saya dengan atasan. Yang artinya responden setuju bahwa merasa komunikasi yang baik terjalin antara saya dengan atasan.

Tabel 4.31

Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang karyawan terima

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	46
Setuju	4	31	124	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	254	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54% dan di tambah 46% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang karyawan terima. Yang artinya responden setuju bahwa mereka puas dengan pengawasan (supervisi) yang karyawan terima.

Tabel 4.32

Saya merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengevaluasi kesalahan yang telah di perbuat dalam melaksanakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	46
Setuju	4	31	124	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	254	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 31

responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54% dan di tambah 46% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengevaluasi kesalahan yang telah di perbuat dalam melaksanakan tugas. Yang artinya responden setuju bahwa merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengevaluasi kesalahan yang telah di perbuat dalam melaksanakan tugas.

5. Rekan Kerja

Tabel 4.33

Saya mengevaluasi hubungan dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	51
Setuju	4	28	112	49
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	257	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden atau 51% menjawab sangat setuju, 28 responden atau 49% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% dan di tambah 49% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya mengevaluasi hubungan dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka mengevaluasi hubungan dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik.

Tabel 4.34

Saya meyakini bahwa semua karyawan menghormati satu sama lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	35
Setuju	4	37	148	65
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	248	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 35% menjawab sangat setuju, 37 responden atau 65% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% dan di tambah 35% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya meyakini bahwa semua karyawan menghormati satu sama lain. Yang artinya responden setuju bahwa mereka meyakini semua karyawan menghormati satu sama lain.

Tabel 4.35

Saya merasa dapat menjalin komunikasi, membantu, dan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	56
Setuju	4	25	100	43
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	260	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 32 responden atau 56% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 43% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 56% dan di tambah 43% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa dapat menjalin komunikasi, membantu, dan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka merasa dapat menjalin komunikasi, membantu, dan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja.

6. Lingkungan Kerja

Tabel 4.36

Saya merasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	56
Setuju	4	25	100	44
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	260	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 32 responden atau 56% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 44% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 56% dan di tambah 44% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka merasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan.

Tabel 4.37

Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	61
Setuju	4	22	88	39
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	263	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 61% menjawab sangat setuju, 22 responden atau 39% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61% dan di tambah 39% pada tanggapan setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.

Tabel 4.38

Saya mengevaluasi perusahaan menyediakan fasilitas K3 dalam bekerja bagi saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	49
Setuju	4	29	116	51
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	256	100

(Sumber : Data Primer yang diolah 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 51% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% dan di tambah 49% pada tanggapan sangat setuju yang bilamana dijumlahkan maka akan mendapatkan nilai total presentase sebesar 100% pada pernyataan saya mengevaluasi perusahaan menyediakan fasilitas K3 dalam bekerja bagi saya. Yang artinya responden setuju bahwa mereka mengevaluasi perusahaan menyediakan fasilitas K3 dalam bekerja bagi saya.

Tabel 4.39

Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata per indikator
Gaji		
Saya merasa cukup dan puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan	255	257
Saya meyakini besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.	255	
Saya mengevaluasi besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan	261	
Promosi		
Saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan	249	206
Saya meyakini sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	199	
Saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik	170	
Pekerjaan Yang Sesuai		
Saya meyakini keterampilan yang sesuai akan menunjang pekerjaan	252	252
Saya meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan maksimal	250	
Saya merasa bersemangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal	255	
Atasan		
Saya merasa komunikasi yang baik terjalin antara saya dengan atasan	246	251
Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang karyawan terima	254	
Saya merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengevaluasi kesalahan yang telah di perbuat dalam melaksanakan tugas	254	
Rekan Kerja		

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata per indikator
Saya mengevaluasi hubungan dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik	257	255
Saya meyakini bahwa semua karyawan menghormati satu sama lain	248	
Saya merasa dapat menjalin komunikasi, membantu, dan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja	260	
Lingkungan Kerja		
Saya merasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan	260	260
Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	263	
Saya mengevaluasi perusahaan menyediakan fasilitas K3 dalam bekerja bagi saya	256	
Jumlah	4444	1481

(Sumber : Data Primer yang diolah 2020)

Dari rekapitulasi kepuasan kerja karyawan, diketahui skor tertinggi berada pada dimensi lingkungan kerja dengan skor rata-rata sebesar 260 dengan pernyataan saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya dengan total skor sebesar 263. Sedangkan skor terendah pada dimensi promosi dengan skor rata-rata sebesar 206 dengan pernyataan saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dengan total skor sebesar 170.

Total skor yang di dapatkan dari 57 responden dengan 18 sub dimensi yaitu sebesar 4444. Untuk mengetahui hasil kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor adalah sebagai berikut :

$$X = \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$X = \frac{4444}{57} = 77.96$$

Tabel 4.40
 Nilai Interval Produktivitas Kerja Karyawan

Interval	Persentase	Keterangan
0,00 – 0,199		Sangat Tidak Baik
0,20 – 0,399		Tidak Baik
0,40 – 0,599		Cukup Baik
0,60 – 0,799	77,96	Baik
0,80 – 1,00		Sangat Baik

(Sumber : Siregar 2013:152)

Berdasarkan hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor di nilai baik dengan nilai persentase sebesar 77,96%. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan dinilai baik.

4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Padjajaran Bogor

1. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel 4.41
 Koefisien Korelasi

		Motivasi	Kepuasan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.619**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	57	57
Kepuasan	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	57	57

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

(Sumber : Output SPSS 23)

Tabel 4.42
 Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,60 – 0,799	0,619	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Berdasarkan table di atas menjelaskan tentang koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23. Dapat diketahui dari hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,619. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program pelatihan dan produktivitas kerja karyawan padal Fave Hotel Padjajaran Bogor adalah kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.43
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.372	3.636

a. Predictors: (Constant), Motivasi

(Sumber : Output Spss 23)

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

$$KD = 0,619^2 \times 100\%$$

$$KD = 38,31\%$$

Berdasarkan tabel dan perhitungan diatas menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi di ketahui nilai R Square sebesar 38,31%. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ artinya hasil analisis determinasi di peroleh 38,31 %, artinya bahwa motivasi kerja (X) memberikan kontribusi hubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 38,31% dan sisanya 61,68% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak di teliti.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis statistic koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0: \rho \leq 0$ = Tidak terdapat hubungan positif motivasi kerja (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.
- $H_a: \rho > 0$ = Terdapat hubungan positif motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $df = 57-2 = 55$, maka dapat diperoleh t_{tabel} 2,004

c. Mencari t_{hitung}

Untuk berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

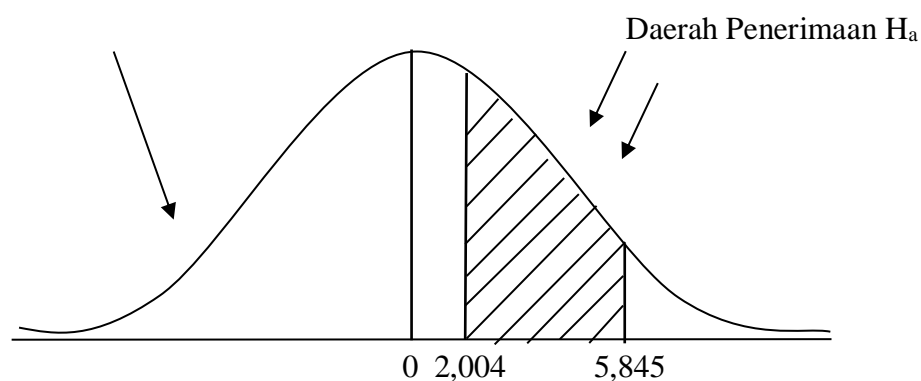
$$t_h = \beta \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\beta^2}}$$

$$t_h = 0,619 \frac{\sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,619^2}}$$

$$t_h = 5.845$$

d. Kurva

Daerah penerimaan H_0



Gambar 4.5
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

e. Kesimpulan

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,845 < 2,004$. Yang berarti H_a di terima dan H_o di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan nyata dan positif dengan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.I Simpulan

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan motivasi kerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dengan jumlah sampel 57 orang, berdasarkan hasil kuesioner mengenai motivasi mendapatkan nilai sebaran interval sebesar 66,82.. Dengan skor terendah pada dimensi kebutuhan penghargaan dengan skor rata-rata sebesar 244 dengan pernyataan saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan dengan total skor sebesar 241.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dengan jumlah sampel 57 orang, berdasarkan hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan mendapatkan nilai sebaran interval sebesar 77,96. Dengan skor terendah pada dimensi promosi dengan skor rata-rata sebesar 206 dengan pernyataan saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dengan total skor sebesar 170.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis adalah sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi diperoleh hasil $r = 0,619$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 38,31% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 38,31% sedangkan sisanya 61,68% di jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,845 > 2,004$ yang berarti H_a diterima dan H_o di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Fave Hotel Padjajaran Bogor dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel motivasi kerja (X) pada Fave Hotel Padjajaran Bogor terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan penghargaan, rendahnya indikator penghargaan khususnya pada Fave Hotel Padjajaran Bogor dikarenakan kurangnya hasrat untuk melakukan pekerjaan demi penghargaan yang akan di berikan oleh perusahaan terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan lebih meningkatkan lagi atau memberikan motivasi kepada para karyawan dengan cara menumbuhkan hasrat kepada setiap karyawan seperti skema kompensasi yang menarik, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang karyawan dalam bekerja sehingga para karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.
2. Dari hasil penelitian dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Padjajaran Bogor terdapat kelemahan pada indikator promosi, rendahnya indikator promosi dengan pernyataan Saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawannya untuk maju hal ini yang menunjukkan para karyawan belum terlalu puas dengan promosi yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis menyarankan agar perusahaan memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan untuk maju bersama.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, menambahkan variabel tertentu, dan menggunakan indikator lain yang tidak digunakan pada penelitian ini sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- B.Uno, Hamzah. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT, Bumi Aksara.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Praticce For The Real World (5th ed)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Lima.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Siswanto, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2016. *Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Irham, Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.

Jurnal dan Skripsi:

Aini, Maryam Nurul. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sampoerna Printpack Cakung, Jakarta Timur. *E-Journal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol 23 No 6. ISSN : 2355-0295. Tersedia di <http://e-resources.perpurnas.go.id/>

Kartika, Endo Wijaya. (2010), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 12 No. 1 Maret: 100-112. Tersedia di <https://scholar.google.com/>

Sapitri, Priska. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT.Indicemen Tunggal Prakarsa Tbk. *Bogor: Skripsi Universitas Pakuan*.

Setiono, Devy Oktavia. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Pintu Mas Garmindo. *Jurnal Hospitality dan manajemen* Vol.4 No. 2. Tersedia di <https://scholar.google.com/>

Tarigan, Sri Aprianti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandse*. Vol. 2 No. 1 Desember ISSN: 2614-5154. Tersedia di <https://scholar.google.com/>

LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alwan Nazimi Nasution
Alamat : Jl. Merdeka No. 123A Kayujati, Panyambungan,
Kab. Mandailing Natal, Prov. Sumatera Utara.
Tempat dan Tanggal Lahir : Panyambungan, 26 Desember 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SD Negri 076 Panyambungan
• SMP : SMP Negri 2 Panyambungan
• SMA : SMA Negri 1 Panyambungan
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Agustus 2021
Peneliti

(Alwan Nazimi Nasution)

Lampiran 2

KUESIONER PRA PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu
Di Fave Hotel Padjajaran Bogor

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alwan Nazimi Nasution

NPM : 021116314

Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang sedang menyusun skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fave Hotel Padjajaran Bogor”. Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini.

Demikianlah, saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Departemen :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebarang-benarnya.

C. Pertanyaan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Kepuasan terhadap gaji:</i>						
1.	Saya merasa puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya					
3.	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.					
5.	Saya merasa puas dengan penetapan uang intensif yang diberikan oleh perusahaan					
<i>Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai:</i>						
6.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya					
7.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keahlian saya					
8.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
9.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan saya					
10.	Pekerjaan saya tidak membosankan					
<i>Kepuasan terhadap rekan kerja:</i>						
11.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.					
12.	Saya merasa rekan team kerja saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan kepada saya					
13.	Rekan kerja saya membantu saya mengatasi masalah dalam pekerjaan saya					
14.	Ketika saya meminta rekan kerja saya melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik.					
15.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tidak ada hal-hal yang membuat saya terasing dari rekan kerja.					
<i>Kepuasan terhadap atasan:</i>						
16.	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya					
17.	Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima					
18.	Saya merasa manager (supervisor) di tempat saya bekerja memberikan dukungan kepada saya.					
19.	Atasan saya mau mendengarkan saya					

20.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik					
	<i>Kepuasan terhadap promosi:</i>					
21.	Saya merasa puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan					
22.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan					
23.	Saya meyakini bahwa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik					
24.	Saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan					
25.	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil					
	<i>Kepuasan atas lingkungan kerja:</i>					
26.	Lingkungan kerja saya bersih dan rapih					
27.	Saya merasa nyaman dan aman pada lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
28.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
29.	Tata letak peralatan di ruang kerja saya tidak mengganggu ruang gerak saya dalam bekerja					
30.	Lingkungan kerja saya bebas dari suara kebisingan dan tidak mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja					

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL PADJAJARAN BOGOR

Yth Bapak/ibu /Sdr/i

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu, dimohon kesediaan anda menjadi responden dalam penelitian saya untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuisisioner yang sudah saya sediakan. Saya harap anda menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang anda rasakan ditempat anda bekerja. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Usia : a. 20-25 Tahun b. 26-30 Tahun
c. 31-35 Tahun d. 36-40 Tahun

Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK b. D3
c. S1 d. Lainnya (sebutkan).....

KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan fisiologis						
1	Saya bersemangat bekerja pada Fave Hotel Padjajaran Bogor untuk kebutuhan hidup					
2	Saya berhasrat gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga					
3	Saya bersemangat bekerja dengan tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok yang mencukupi kebutuhan					
Kebutuhan rasa aman						
4	Saya bersemangat bekerja di perusahaan dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan					
5	Saya bersemangat bekerja di kantor dengan fasilitas yang disediakan perusahaan					
6	Saya bersemangat bekerja dengan adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan					
Kebutuhan social						
7	Saya bersemangat bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
8	Saya bersedia membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih					
9	Saya senang berinteraksi dengan baik kepada seluruh rekan kerja yang ada di dalam perusahaan					
Kebutuhan penghargaan						
10	Saya bersedia diberikan tugas tambahan agar mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan					
11	Saya berhasrat memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan					
12	Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan					
Kebutuhan aktualisasi diri						
13	Saya berhasrat akan di beri pengakuan jika dapat bekerja dengan baik					
14	Saya bersemangat bekerja agar mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai					
15	Saya bersemangat bekerja karena perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik					

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Y = Kepuasan Kerja Karyawan						
Gaji						
1	Saya merasa cukup dan puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya meyakini besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.					
3	Saya mengevaluasi besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan					
Promosi						
4	Saya merasa puas atas promosi yang sering perusahaan lakukan					
5	Saya meyakini sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil					
6	Saya merasa perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik					
Pekerjaan yang sesuai						
7	Saya meyakini keterampilan yang sesuai akan menunjang pekerjaan					
8	Saya meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan maksimal					
9	Saya merasa bersemangat dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal					
Atasan						
10	Saya merasa komunikasi yang baik terjalin antara saya dengan atasan					
11	Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang karyawan terima					
12	Saya merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengevaluasi kesalahan yang telah di perbuat dalam melaksanakan tugas					
Rekan Kerja						
13	Saya mengevaluasi hubungan dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik					
14	Saya meyakini bahwa semua karyawan menghormati satu sama lain					
15	Saya merasa dapat menjalin komunikasi, membantu, dan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
Lingkungan kerja						
16	Saya merasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan					
17	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
18	Saya mengevaluasi perusahaan menyediakan fasilitas K3 dalam bekerja bagi saya					

Variabel Motivasi Kerja																
Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Skor Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	60
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	71
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	68
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
8	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	71
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	65
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
14	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	69
15	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	60
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	71
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	68
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	71
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
25	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	65
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	72
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
29	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	69
30	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	71
33	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	69
34	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	70
35	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	71
37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	69
38	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	72
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
41	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	69
42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	69
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	72
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	69
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	71
48	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	69
49	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	70
50	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	71
52	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	69
53	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	72
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
56	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	69
57	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	69

Variabel Kepuasan																			
Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Skor Total
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85
2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	81
3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	86
5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
6	4	5	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	78
7	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	79
8	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
9	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69
10	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	75
11	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85
12	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
13	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87
15	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	77
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
18	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	74
19	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	83
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	77
21	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	81
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	80
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
25	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
26	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81
27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
29	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	86
30	4	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
31	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	76
32	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	79
33	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	80
34	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77
35	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	77
36	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	80
37	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	80
38	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	74
39	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	79
40	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	71
41	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
42	5	5	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	77
43	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	77
44	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
45	4	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
46	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	75
47	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	77
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	75
49	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	80
50	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	85
51	5	5	5	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	75
52	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	76
53	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	79
54	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	78
55	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	75
56	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	82
57	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	78