



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Anny Dwi Hartati

021115290

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PAKUAN

JULI 2019

ABSTRAK

Anny Dwi Hartati NPM 021115290. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dr.Radjab Tampubolon dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita , SE., MM.

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan ini dilakukan di jalan Sholeh Iskandar No. 36 Cibadak Tanah Sareal kota Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode explanatory survey dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi dan kuisisioner yang dibagikan kepada 55 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan hubungan fungsional yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,665 artinya motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 44,22% kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 8,0871 dan angka tersebut lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,6786. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,0871 > 1,6786$) maka H_a diterima H_o ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis dan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 23/ 07/ 2019

Anny Dwi Hartati
021115290

Menyetujui,

Ketua Sidang,

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'Ketut Sunarta'.

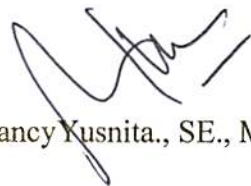
(Ketut Sunarta.,Ak.,MM.,CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and curves.

(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and several horizontal and diagonal strokes.

(Nancy Yusnita., SE., MM.)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat,taufik,serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI”** ini tepat waktu. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarganya,para sahabatnya serta kepada kita selaku umatnya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan,bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., M.M Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini..
5. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang membantu dalam proses administrasi.
8. Bapak. Aji pemilik CV. Saputra Mandiri yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian diperusahaannya.
9. Bapak Ade Saputra yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi kepada penulis mengenai CV. Saputra Mandiri.
10. Terkhusus kepada kedua orangtua tercinta Bapak Martoni dan Ibu Maesaroh serta adik tersayang Johan Agustian yang selalu mendo'akan, memotivasi dan memberikan dukungan moral dan materi, perhatian, dan kasih sayang yang tidak terhingga agar penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Pejuang S.M sahabatku tercinta yang selalu memberikan semangat,doa,motivasi dan saran kepada penulis.

12. Teman-teman seperjuangan kelas G dan H manajemen,seluruh teman-teman seperjuangan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
13. Sahabatku sedari SMP dalam grup “Sobat Misqeen” Danty Dewantari, Meiga Kristiningrum, Fachrine Herlani dan Pebri Damayanti.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus untuk Kedua Orangtua tercinta. Penulis ucapkan terimakasih untuk Mamah dan Ayah yang telah menjadi orangtua terhebat sejagat raya, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa dan dukungannya selama ini.

Terakhir penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun diterima dengan senang hati demi kesempurnaan dan kemajuan bersama, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Bogor, Juli 2019

Anny Dwi Hartati

12. Teman-teman seperjuangan kelas G dan H manajemen, seluruh teman-teman seperjuangan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
13. Sahabatku sedari SMP dalam grup “Sobat Misqeen” Danty Dewantari, Meiga Kristiningrum, Fachrine Herlani dan Pebri Damayanti.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus untuk Kedua Orangtua tercinta. Penulis ucapkan terimakasih untuk Mamah dan Ayah yang telah menjadi orangtua terhebat sejagat raya, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa dan dukungannya selama ini.

Terakhir penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun diterima dengan senang hati demi kesempurnaan dan kemajuan bersama, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Bogor, Juli 2019

Anny Dwi Hartati

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat,taufik,serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI”** ini tepat waktu. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarganya,para sahabatnya serta kepada kita selaku umatnya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan,bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., M.M Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini..
5. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang membantu dalam proses administrasi.
8. Bapak. Aji pemilik CV. Saputra Mandiri yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian diperusahaannya.
9. Bapak Ade Saputra yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi kepada penulis mengenai CV. Saputra Mandiri.
10. Terkhusus kepada kedua orangtua tercinta Bapak Martoni dan Ibu Maesaroh serta adik tersayang Johan Agustian yang selalu mendo'akan, memotivasi dan memberikan dukungan moral dan materi, perhatian, dan kasih sayang yang tidak terhingga agar penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Pejuang S.M sahabatku tercinta yang selalu memberikan semangat,doa,motivasi dan saran kepada penulis.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Msnajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Motivasi	14
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2.2.2. Teori Motivasi	15
2.2.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja	19
2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja	21
2.2.5. Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	21
2.3. Kepuasan Kerja	22
2.3.1. Pengertian kepuasan kerja.....	22
2.3.2. Teori Kepuasan Kerja	24
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.3.4. Pengukuran Kepuasan Kerja	26
2.3.5. Indikator Kepuasan Kerja	27

2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	30
2.5.	Konstelasi dan Hipotesis Penelitian.....	32
2.5.1.	Konstelasi Penelitian.....	32
2.5.2.	Hipotesis penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1	Objek Penelitian	33
3.2.2	Unit Analisis.....	33
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	33
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	33
3.3.1	Jenis Data Penelitian	33
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	34
3.4	Operasionalisasi Variabel	34
3.5	Metode Penarikan Sampel	36
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7	Uji Kualitas Data	37
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Metode Pengolahan Data / Analisis Data	41
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	41
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	42
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	43
3.8.5	Hubungan Fungsional	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.1.1	Sejarah Singkat CV.Saputra Mandiri	45
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	45
4.1.3	Proses Produksi	47
4.1.4	Profil Responden	48
4.2.	Analisis Data	51
4.2.1.	Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri.....	51
4.2.2.	Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri	61
4.2.3.	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri	70
4.3.	Pembahasan	73

2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	30
2.5.	Konstelasi dan Hipotesis Penelitian.....	32
2.5.1.	Konstelasi Penelitian.....	32
2.5.2.	Hipotesis penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1	Objek Penelitian	33
3.2.2	Unit Analisis.....	33
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	33
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	33
3.3.1	Jenis Data Penelitian	33
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	34
3.4	Operasionalisasi Variabel	34
3.5	Metode Penarikan Sampel	36
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7	Uji Kualitas Data	37
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Metode Pengolahan Data / Analisis Data	41
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	41
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	42
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	43
3.8.5	Hubungan Fungsional	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.1.1	Sejarah Singkat CV.Saputra Mandiri	45
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	45
4.1.3	Proses Produksi	47
4.1.4	Profil Responden.....	48
4.2.	Analisis Data	51
4.2.1.	Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri.....	51
4.2.2.	Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri	61
4.2.3.	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri	70
4.3.	Pembahasan	73

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Msnajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Motivasi	14
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2.2.2. Teori Motivasi.....	15
2.2.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja	19
2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja	21
2.2.5. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	21
2.3. Kepuasan Kerja	22
2.3.1. Pengertian kepuasan kerja.....	22
2.3.2. Teori Kepuasan Kerja	24
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.3.4. Pengukuran Kepuasan Kerja	26
2.3.5. Indikator Kepuasan Kerja	27

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 75
5.2 Saran 76

DAFTAR PUSTAKA..... 77

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Pada CV.Saputra Mandiri	2
Tabel 1.2	Produksi CV. Saputra Mandiri	5
Tabel 1.3	Hasil Prasurvey Motivasi Kerja.....	6
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel (X) Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.4	Kriteria Uji Reliabilitas	40
Tabel 3.5	Case Processing Summary.....	40
Tabel 3.6	Reliability Statistics.....	40
Tabel 3.7	Case Processing Summary.....	40
Tabel 3.8	Reliability Statistics.....	41
Tabel 3.9	Skala Likert.....	41
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usias	49
Tabel 4.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.....	51
Tabel 4.6	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	51
Tabel 4.7	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah	52
Tabel 4.8	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan.....	52
Tabel 4.9	Perusahaan memberikan THR kepada karyawan setiap tahun	53
Tabel 4.10	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan.....	53
Tabel 4.11	Rekan kerja membantu saya dalam bekerja.....	54
Tabel 4.12	Kerjasama karyawan dalam bekerja baik	54
Tabel 4.13	Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan.....	55
Tabel 4.14	Peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja.....	55
Tabel 4.15	Tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja	56
Tabel 4.16	Pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri.....	56
Tabel 4.17	Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi .	57
Tabel 4.18	Perusahaan menghargai hasil kerja karyawan	57
Tabel 4.19	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan...	58
Tabel 4.20	Perusahaan memberikan kesempatan mengemukakan pendapat	58
Tabel 4.21	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	59

Tabel 4.22	Perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	59
Tabel 4.23	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.24	Saya merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun	62
Tabel 4.25	Saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja.....	62
Tabel 4.26	Saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru.....	63
Tabel 4.27	Saya merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar.....	63
Tabel 4.28	Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah	64
Tabel 4.29	Saya merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis	64
Tabel 4.30	Saya merasa semakin bertambahnya usia, saya semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan	65
Tabel 4.31	Saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja.....	65
Tabel 4.32	Saya merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	66
Tabel 4.33	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.....	66
Tabel 4.34	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan dengan bidang ilmu yang dimiliki	67
Tabel 4.35	Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.....	67
Tabel 4.36	Saya merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan	68
Tabel 4.37	Saya merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja.....	68
Tabel 4.38	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.39	Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)	70
Tabel 4.40	Nilai Interval Koefisien	71
Tabel 4.41	Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri.....	72

Tabel 4.22	Perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	59
Tabel 4.23	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.24	Saya merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun	62
Tabel 4.25	Saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja.....	62
Tabel 4.26	Saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru.....	63
Tabel 4.27	Saya merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar.....	63
Tabel 4.28	Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah	64
Tabel 4.29	Saya merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis	64
Tabel 4.30	Saya merasa semakin bertambahnya usia, saya semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan	65
Tabel 4.31	Saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja.....	65
Tabel 4.32	Saya merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	66
Tabel 4.33	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.....	66
Tabel 4.34	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki	67
Tabel 4.35	Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.....	67
Tabel 4.36	Saya merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan	68
Tabel 4.37	Saya merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja.....	68
Tabel 4.38	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.39	Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)	70
Tabel 4.40	Nilai Interval Koefisien	71
Tabel 4.41	Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Pada CV.Saputra Mandiri	2
Tabel 1.2	Produksi CV. Saputra Mandiri	5
Tabel 1.3	Hasil Prasurvey Motivasi Kerja.....	6
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel (X) Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.4	Kriteria Uji Reliabilitas	40
Tabel 3.5	Case Processing Summary.....	40
Tabel 3.6	Reliability Statistics.....	40
Tabel 3.7	Case Processing Summary.....	40
Tabel 3.8	Reliability Statistics.....	41
Tabel 3.9	Skala Likert.....	41
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usias	49
Tabel 4.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.....	51
Tabel 4.6	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	51
Tabel 4.7	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah	52
Tabel 4.8	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan.....	52
Tabel 4.9	Perusahaan memberikan THR kepada karyawan setiap tahun	53
Tabel 4.10	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan.....	53
Tabel 4.11	Rekan kerja membantu saya dalam bekerja.....	54
Tabel 4.12	Kerjasama karyawan dalam bekerja baik	54
Tabel 4.13	Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan	55
Tabel 4.14	Peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja.....	55
Tabel 4.15	Tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.....	56
Tabel 4.16	Pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri.....	56
Tabel 4.17	Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi .	57
Tabel 4.18	Perusahaan menghargai hasil kerja karyawan	57
Tabel 4.19	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan...	58
Tabel 4.20	Perusahaan memberikan kesempatan mengemukakan pendapat	58
Tabel 4.21	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik <i>Turnover</i> Karyawan	3
Gambar 1.2	Grafik Absensi Karyawan	4
Gambar 2.1	Model Motivasi <i>Content Teori</i>	17
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian	32
Gambar 3.1	Kurva Hipotesis Korelasi Statistik	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Saputra Mandiri	45
Gambar 4.2	Proses Produksi CV. Saputra Mandiri	47
Gambar 4.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.5	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	50
Gambar 4.6	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Gambar 4.7	Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi Statistik	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja**
- Lampiran 2 : Koding Kuisisioner Motivasi Kerja**
- Lampiran 3 : Koding Kuisisioner Kepuasan Kerja**
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Riset**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu elemen dalam perusahaan yang harus diperhatikan mengingat di era perdagangan bebas ini persaingan yang akan dihadapi menjadi sangat ketat adalah sumber daya manusia. Dimana setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Bisnis konveksi merupakan salah satu jenis usaha yang tidak akan pernah mati sampai kapan pun. Karena produk yang dihasilkan oleh industri konveksi adalah salah satu kebutuhan dasar manusia, maka pasar untuk bisnis konveksi akan selalu ada. Namun karena bisnis ini memiliki peluang yang tinggi maka banyak orang yang tertarik dengan bisnis ini. Hal ini membuat persaingan bisnis semakin kuat.

Perusahaan harus mampu untuk mengeluarkan ide-ide baru serta dapat mengelola sumber daya yang ada agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan. Salah satu faktor yang perlu mendapatkan penanganan serius dalam pengelolaannya, baik mengenai perencanaan, pemeliharaan maupun pengembangannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem dengan komputerisasi terhadap mesin-mesin produksinya tetap saja diperlukan adanya sumber daya manusia untuk mengoperasikan mesin-mesin tersebut agar berjalan sesuai dengan fungsinya.

Tenaga kerja/karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Mereka memiliki tenaga serta keahlian yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang berkualitas akan memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah di berikan oleh perusahaan. Di samping itu manusia sebagai tenaga kerja/ karyawan juga mempunyai sifat dasar yang bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan mereka inilah yang mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan target perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka akan berakibat terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Pada perusahaan-perusahaan tertentu, bertahannya karyawan mereka umumnya disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor yang bersifat emosional. Faktor emosional tersebut mencakup adanya kepuasan kerja, hubungan baik atasan dengan bawahan, suasana kerja, dan lain sebagainya.

Salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan dalam kerja yaitu perilaku agresif. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Sedangkan bentuk kepuasan kerja karyawan bisa dilihat melalui loyalitas, dimana loyalitas merupakan suatu dasar bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dan mengabdikan kepada perusahaan. Semakin banyak karyawan yang loyal terhadap perusahaan itu semakin baik karena mereka akan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat semakin kuat dan dapat bertahan dalam persaingan.

Sinambela (2016: 303) dalam bukunya mengatakan Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan. Karena dengan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga mereka dapat merealisasikan tujuan yang dibuat oleh perusahaan. Oleh karena itu jika kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

CV. Saputra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang beralamat di Jalan Sholeh Iskandar No. 36 Kota Bogor. Perusahaan ini memproduksi seragam sekolah dan seragam kerja untuk pabrik-pabrik maupun perusahaan lain di Bogor dan sekitarnya. Perusahaan ini memiliki sebanyak 55 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian seperti berikut ini :

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Pada CV.Saputra Mandiri

No	Bagian	Jumlah
1	Produksi	50 orang
2	Bordir	2 orang
3	Gudang	1 orang
4	Mekanik	2 orang
Jumlah		55 orang

Sumber : CV.Saputra Mandiri

Perusahaan harusnya dapat mempertahankan karyawannya agar dapat memenuhi permintaan pelanggan secara optimal. Namun berdasarkan pengamatan di lapangan didapatkan hasil yang berbeda hal ini dapat dilihat dari data *turnover* perusahaan berikut ini. Berikut adalah gambar yang menunjukkan *turnover* karyawan pada CV. Saputra Mandiri :

Salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan dalam kerja yaitu perilaku agresif. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Sedangkan bentuk kepuasan kerja karyawan bisa dilihat melalui loyalitas, dimana loyalitas merupakan suatu dasar bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dan mengabdikan kepada perusahaan. Semakin banyak karyawan yang loyal terhadap perusahaan itu semakin baik karena mereka akan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat semakin kuat dan dapat bertahan dalam persaingan.

Sinambela (2016: 303) dalam bukunya mengatakan Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan. Karena dengan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga mereka dapat merealisasikan tujuan yang dibuat oleh perusahaan. Oleh karena itu jika kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

CV. Saputra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang beralamat di Jalan Sholeh Iskandar No. 36 Kota Bogor. Perusahaan ini memproduksi seragam sekolah dan seragam kerja untuk pabrik-pabrik maupun perusahaan lain di Bogor dan sekitarnya. Perusahaan ini memiliki sebanyak 55 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian seperti berikut ini :

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Pada CV.Saputra Mandiri

No	Bagian	Jumlah
1	Produksi	50 orang
2	Bordir	2 orang
3	Gudang	1 orang
4	Mekanik	2 orang
Jumlah		55 orang

Sumber : CV.Saputra Mandiri

Perusahaan harusnya dapat mempertahankan karyawannya agar dapat memenuhi permintaan pelanggan secara optimal. Namun berdasarkan pengamatan di lapangan didapatkan hasil yang berbeda hal ini dapat dilihat dari data *turnover* perusahaan berikut ini. Berikut adalah gambar yang menunjukkan *turnover* karyawan pada CV. Saputra Mandiri :

BAB I

PENDAHULUAN

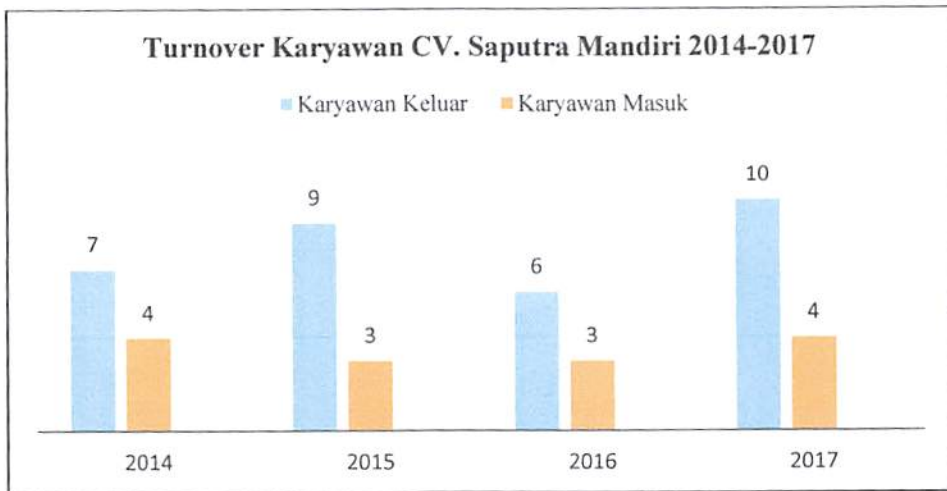
1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu elemen dalam perusahaan yang harus diperhatikan mengingat di era perdagangan bebas ini persaingan yang akan dihadapi menjadi sangat ketat adalah sumber daya manusia. Dimana setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Bisnis konveksi merupakan salah satu jenis usaha yang tidak akan pernah mati sampai kapan pun. Karena produk yang dihasilkan oleh industri konveksi adalah salah satu kebutuhan dasar manusia, maka pasar untuk bisnis konveksi akan selalu ada. Namun karena bisnis ini memiliki peluang yang tinggi maka banyak orang yang tertarik dengan bisnis ini. Hal ini membuat persaingan bisnis semakin kuat.

Perusahaan harus mampu untuk mengeluarkan ide-ide baru serta dapat mengelola sumber daya yang ada agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan. Salah satu faktor yang perlu mendapatkan penanganan serius dalam pengelolaannya, baik mengenai perencanaan, pemeliharaan maupun pengembangannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem dengan komputerisasi terhadap mesin-mesin produksinya tetap saja diperlukan adanya sumber daya manusia untuk mengoperasikan mesin-mesin tersebut agar berjalan sesuai dengan fungsinya.

Tenaga kerja/karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Mereka memiliki tenaga serta keahlian yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang berkualitas akan memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah di berikan oleh perusahaan. Di samping itu manusia sebagai tenaga kerja/ karyawan juga mempunyai sifat dasar yang bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan mereka inilah yang mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan target perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka akan berakibat terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Pada perusahaan-perusahaan tertentu, bertahannya karyawan mereka umumnya disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor yang bersifat emosional. Faktor emosional tersebut mencakup adanya kepuasan kerja, hubungan baik atasan dengan bawahan, suasana kerja, dan lain sebagainya.

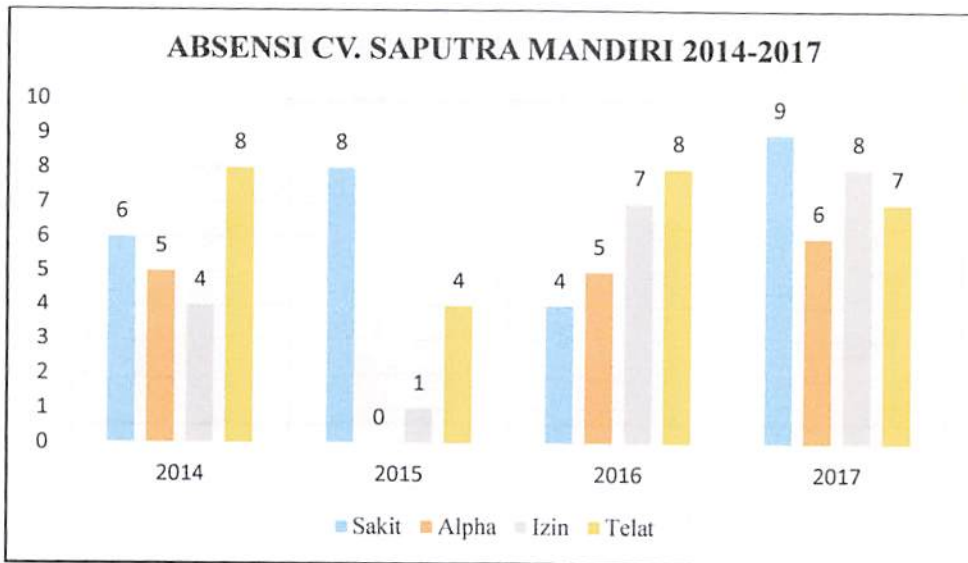


Sumber : CV.Saputra Mandiri

Gambar 1.1
Turnover Karyawan CV.Saputra Mandiri 2014-2017

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan keluarnya karyawan setiap tahun pada CV.Saputra Mandiri kecuali di tahun 2016 dimana karyawan yang keluar hanya ada 6 orang. Peningkatan keluarnya karyawan yang tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 10 orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penyebab *turnover* sebagian besar adalah pengunduran diri. Diketahui adanya indikasi kepuasan kerja karyawan yang rendah dikarenakan semakin tingginya *turnover* karyawan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:118) Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan rendah sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka tingkat *turnover* karyawan akan tinggi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti memberikan manfaat yang besar baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan yaitu ketidakhadiran yang semakin meningkat sehingga dapat menghambat proses produksi yang telah direncanakan perusahaan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada CV. Saputra Mandiri :



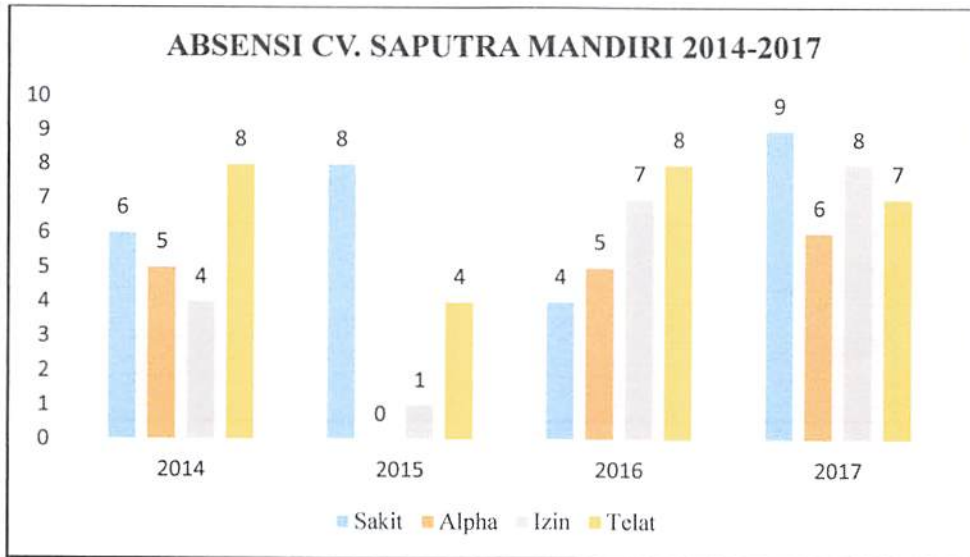
Sumber : CV. Saputra Mandiri

Gambar 1.2
Absensi Karyawan CV. Saputra Mandiri 2014-2017

Gambar di atas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan sepanjang tahun 2014 s.d. 2017 pada CV. Saputra Mandiri. Berdasarkan gambar tersebut dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berfluktuasi namun cenderung mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari jumlah total karyawan baik yang yang sakit, izin, alpha maupun telat yang setiap tahun semakin bertambah, kecuali pada tahun 2015 dimana jumlah karyawan yang sakit, alpha, izin dan telat berkurang menjadi 13 orang. Ditahun 2014 karyawan yang sakit, alpha, izin dan telat berjumlah 23 orang lalu pada tahun 2016 karyawan yang sakit, alpha, izin dan telat berjumlah 24 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 30 orang. Ini mengindikasikan kepuasan karyawan kerja di CV. Saputra Mandiri masih kurang.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut mempunyai kemampuan operasional yang baik.



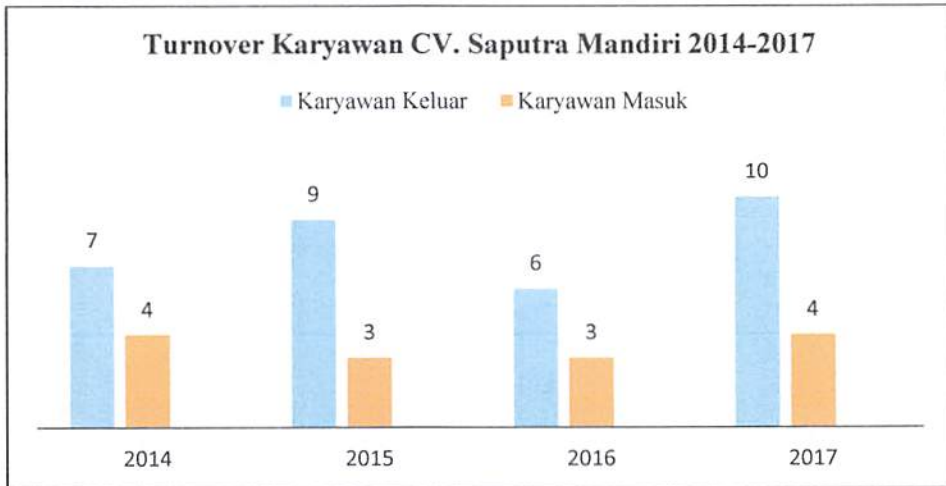
Sumber : CV. Saputra Mandiri

Gambar 1.2
Absensi Karyawan CV. Saputra Mandiri 2014-2017

Gambar di atas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan sepanjang tahun 2014 s.d. 2017 pada CV. Saputra Mandiri. Berdasarkan gambar tersebut dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berfluktuasi namun cenderung mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari jumlah total karyawan baik yang yang sakit, izin, alpha maupun telat yang setiap tahun semakin bertambah, kecuali pada tahun 2015 dimana jumlah karyawan yang sakit, alpa, izin dan telat berkurang menjadi 13 orang. Ditahun 2014 karyawan yang sakit, alpa, izin dan telat berjumlah 23 orang lalu pada tahun 2016 karyawan yang sakit, alpa, izin dan telat berjumlah 24 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 30 orang. Ini mengindikasikan kepuasan karyawan kerja di CV.Saputra Mandiri masih kurang.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut mempunyai kemampuan operasional yang baik.



Sumber : CV.Saputra Mandiri

Gambar 1.1
Turnover Karyawan CV.Saputra Mandiri 2014-2017

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan keluarnya karyawan setiap tahun pada CV.Saputra Mandiri kecuali di tahun 2016 dimana karyawan yang keluar hanya ada 6 orang. Peningkatan keluarnya karyawan yang tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 10 orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penyebab *turnover* sebagian besar adalah pengunduran diri. Diketahui adanya indikasi kepuasan kerja karyawan yang rendah dikarenakan semakin tingginya *turnover* karyawan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:118) Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan rendah sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka tingkat *turnover* karyawan akan tinggi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti memberikan manfaat yang besar baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan yaitu ketidakhadiran yang semakin meningkat sehingga dapat menghambat proses produksi yang telah direncanakan perusahaan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada CV. Saputra Mandiri :

Adanya motivasi yang dimiliki karyawan akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya menandakan ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena adanya dorongan dari dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan itu. Kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi karyawan di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi akan terlihat jelas dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya.

CV. Saputra Mandiri selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka bisa semaksimal mungkin dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat di selesaikan sebaik mungkin. Namun dari data yang didapatkan dilapangan diketahui karyawan masih memiliki motivasi yang kurang terutama dalam hal tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari data produksi pada CV. Saputra Mandiri berikut ini :

Tabel 1.2
Produksi CV. Saputra Mandiri Tahun 2017

No	Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Produksi (pcs)	Pencapaian Target
1	Januari	4000	4000	100%
2	Februari	3800	3220	84%
3	Maret	4000	3550	88%
4	April	3500	3500	100%
5	Mei	4000	3650	91%
6	Juni	4000	4000	100%
7	Juli	3650	3280	89%
8	Agustus	4200	4100	97%
9	September	4000	4000	100%
10	Oktober	3500	3180	90%
11	November	4000	3360	84%
12	Desember	3800	3800	100%

Sumber : CV. Saputra Mandiri

Dari tabel produksi CV. Saputra Mandiri di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 hasil produksi berfluktuasi, namun cenderung lebih banyak tidak dapat memenuhi target yang di tentukan perusahaan. Dimana hanya pada bulan Januari, April, Juni, September, dan Desember saja karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Namun pada bulan lainnya karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Dari hasil wawancara perusahaan sebenarnya menginginkan agar mereka selalu mencapai target 100% dalam produksinya namun hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang terjadi diperusahaan. Melihat hal tersebut

seharusnya perusahaan dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan berupa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja lebih maksimal lagi untuk memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk memotivasi karyawan agar mereka bekerja dengan semaksimal mungkin.

Untuk melihat bagaimana motivasi karyawan pada CV. Saputra Mandiri penulis melakukan *pra-survey* terhadap 30 orang karyawan sebagai sampel. Hasil *pra-survey* dapat dilihat pada tabel 1.3 Survey dilakukan dengan menggunakan prakuisisioner pada 30 orang pegawai sebagai sampel. Berikut adalah hasil dari prakuisisioner yang telah dilakukan.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan CV. Saputra Mandiri

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	12	18	30
2	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat	9	21	30
3	Pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri	13	17	30
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	14	30
5	Rekan kerja membantu saya dalam bekerja	13	17	30

Sumber : Survei Pendahuluan

Berdasarkan hasil survey pendahuluan dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pada CV.Saputra Mandiri masih harus ditingkatkan lagi hal ini dilihat dari jawaban para karyawan yang sebagian besar menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hanya pada pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saja sebagian besar karyawan menjawab setuju. Ini berarti perusahaan harus dapat meningkatkan lagi motivasi para karyawannya agar tujuan yang dibuat oleh perusahaan dapat tercapai.

Pentingnya peran motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik membuat perusahaan seharusnya lebih memperhatikan motivasi karyawan karena motivasi juga dapat menentukan kepuasan karyawan. Para karyawan yang bekerja di perusahaan konveksi memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Namun permasalahan yang muncul yaitu pada bagaimana membuat karyawan agar mau bertahan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya.

seharusnya perusahaan dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan berupa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja lebih maksimal lagi untuk memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk memotivasi karyawan agar mereka bekerja dengan semaksimal mungkin.

Untuk melihat bagaimana motivasi karyawan pada CV. Saputra Mandiri penulis melakukan *pra-survey* terhadap 30 orang karyawan sebagai sampel. Hasil *pra-survey* dapat dilihat pada tabel 1.3 Survey dilakukan dengan menggunakan prakuisisioner pada 30 orang pegawai sebagai sampel. Berikut adalah hasil dari prakuisisioner yang telah dilakukan.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan CV. Saputra Mandiri

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	12	18	30
2	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat	9	21	30
3	Pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri	13	17	30
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	14	30
5	Rekan kerja membantu saya dalam bekerja	13	17	30

Sumber : Survei Pendahuluan

Berdasarkan hasil survey pendahuluan dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pada CV.Saputra Mandiri masih harus ditingkatkan lagi hal ini dilihat dari jawaban para karyawan yang sebagian besar menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hanya pada pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saja sebagian besar karyawan menjawab setuju. Ini berarti perusahaan harus dapat meningkatkan lagi motivasi para karyawannya agar tujuan yang dibuat oleh perusahaan dapat tercapai.

Pentingnya peran motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik membuat perusahaan seharusnya lebih memperhatikan motivasi karyawan karena motivasi juga dapat menentukan kepuasan karyawan. Para karyawan yang bekerja di perusahaan konveksi memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Namun permasalahan yang muncul yaitu pada bagaimana membuat karyawan agar mau bertahan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya.

Adanya motivasi yang dimiliki karyawan akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya menandakan ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena adanya dorongan dari dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan itu. Kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi karyawan di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi akan terlihat jelas dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya.

CV. Saputra Mandiri selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka bisa semaksimal mungkin dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat di selesaikan sebaik mungkin. Namun dari data yang didapatkan dilapangan diketahui karyawan masih memiliki motivasi yang kurang terutama dalam hal tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari data produksi pada CV. Saputra Mandiri berikut ini :

Tabel 1.2
Produksi CV. Saputra Mandiri Tahun 2017

No	Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Produksi (pcs)	Pencapaian Target
1	Januari	4000	4000	100%
2	Februari	3800	3220	84%
3	Maret	4000	3550	88%
4	April	3500	3500	100%
5	Mei	4000	3650	91%
6	Juni	4000	4000	100%
7	Juli	3650	3280	89%
8	Agustus	4200	4100	97%
9	September	4000	4000	100%
10	Oktober	3500	3180	90%
11	November	4000	3360	84%
12	Desember	3800	3800	100%

Sumber : CV. Saputra Mandiri

Dari tabel produksi CV. Saputra Mandiri di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 hasil produksi berfluktuasi, namun cenderung lebih banyak tidak dapat memenuhi target yang di tentukan perusahaan. Dimana hanya pada bulan Januari, April, Juni, September, dan Desember saja karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Namun pada bulan lainnya karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Dari hasil wawancara perusahaan sebenarnya menginginkan agar mereka selalu mencapai target 100% dalam produksinya namun hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang terjadi diperusahaan. Melihat hal tersebut

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, diketahui bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti : **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Turnover karyawan pada CV. Saputra Mandiri mengalami peningkatan.
2. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan CV.Saputra Mandiri hal ini dilihat dari jumlah absensi karyawan yang sakit, izin, alpha, dan terlambat yang meningkat setiap tahunnya.
3. Produksi CV. Saputra Mandiri berfluktuatif namun cenderung belum dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.
4. Kurangnya motivasi kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri hal ini berdasarkan hasil survey pendahuluan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah tersebut adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri?
3. Bagaimana hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Saputra Mandiri?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam menganalisis hubungan motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga permasalahan yang ada pada CV. Saputra Mandiri dapat dipecahkan atau diselesaikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di CV. Saputra Mandiri.

1.4 Kegunaan penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, seperti dibawah ini :

1. Kegunaan teoritis

- a. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan serta diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan di bangku kuliah dengan realita yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh oleh penulis dalam rangka menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi , Universitas Pakuan Bogor.
- b. Bagi pembaca khususnya di lingkungan perguruan tinggi, penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terutama di bidang sumber daya manusia.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Kegunaan penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, seperti dibawah ini :

1. Kegunaan teoritis

- a. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan serta diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan di bangku kuliah dengan realita yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh oleh penulis dalam rangka menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi , Universitas Pakuan Bogor.
- b. Bagi pembaca khususnya di lingkungan perguruan tinggi, penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terutama di bidang sumber daya manusia.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, diketahui bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti : **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. SAPUTRA MANDIRI”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Turnover karyawan pada CV. Saputra Mandiri mengalami peningkatan.
2. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan CV.Saputra Mandiri hal ini dilihat dari jumlah absensi karyawan yang sakit, izin, alpha, dan terlambat yang meningkat setiap tahunnya.
3. Produksi CV. Saputra Mandiri berfluktuatif namun cenderung belum dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.
4. Kurangnya motivasi kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri hal ini berdasarkan hasil survey pendahuluan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah tersebut adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri?
3. Bagaimana hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Saputra Mandiri?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam menganalisis hubungan motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga permasalahan yang ada pada CV. Saputra Mandiri dapat dipecahkan atau diselesaikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV.Saputra Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di CV. Saputra Mandiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana elemen-elemen organisasi yang lain, sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendaya gunaan manusianya. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Hakim (2014:1).

Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut beberapa ahli :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2017:3)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017:2)

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labour relations, health and safety and fairness concern.” (Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan kepedulian mereka terhadap keadilan).

Dessler (2013:4)

“Human Recource Management is astrategic, integrated and coherant approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizatons”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang strategis, terpadu, dan koheran terhadap pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi).

Amstrong (2015 : 21)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefiisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hakim (2014:5)

“Human resource management (HRM) is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategis to retain them”. (Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka).

Portolese (2011:12)

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi – fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti suatu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Mangkunegara (2017:2) menjelaskan terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja

“Human Recource Management is astrategic, integrated and coherant approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizatons”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang strategis, terpadu, dan koheran terhadap pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi).

Amstrong (2015 : 21)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefiisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hakim (2014:5)

“Human resource management (HRM) is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategis to retain them”. (Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka).

Portolese (2011:12)

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi – fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti suatu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Mangkunegara (2017:2) menjelaskan terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana elemen-elemen organisasi yang lain, sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendaya gunaan manusianya. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Hakim (2014:1).

Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut beberapa ahli :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2017:3)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017:2)

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labour relations, health and safety and fairness concern.” (Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan kepedulian mereka terhadap keadilan).

Dessler (2013:4)

3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 1. Gaji/upah
 2. Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 1. Keuntungan (*benefit*)
 2. Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

Pemberhentian karyawan

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqrutment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

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

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 1. Gaji/upah
 2. Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 1. Keuntungan (*benefit*)
 2. Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

Pemberhentian karyawan

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2014:16) peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja.
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi.
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
7. Mengevaluasi kinerja.
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
10. Membangun komitmen kerja.
11. Memberikan keselamatan kerja.
12. Memberikan jaminan kesehatan.
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Menurut pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya itu terdiri dari beberapa aspek yang meliputi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional atau operatif. Dimana fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Sedangkan fungsi manajerial terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Motivasi kerja dari pegawai bisa tumbuh dengan sendirinya atau melalui rangsangan dari pimpinan/manajernya. Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri karyawan menjadi suatu proses kearah pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan setiap individu yang terlibat di dalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka.

Berikut ini adalah beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli diantaranya :

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya.

Mangkunegara (2017:93)

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Winardi (2015:322)

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Widodo (2015:187)

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Hakim (2014: 125)

“Motivational processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”. (Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan).

Robbins & Judge (2013:202)

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Motivasi kerja dari pegawai bisa tumbuh dengan sendirinya atau melalui rangsangan dari pimpinan/manajernya. Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri karyawan menjadi suatu proses kearah pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan setiap individu yang terlibat di dalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka.

Berikut ini adalah beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli diantaranya :

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya.

Mangkunegara (2017:93)

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Winardi (2015:322)

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Widodo (2015:187)

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Hakim (2014: 125)

“Motivational s the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”. (Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan).

Robbins & Judge (2013:202)

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2014:16) peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja.
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi.
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
7. Mengevaluasi kinerja.
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
10. Membangun komitmen kerja.
11. Memberikan keselamatan kerja.
12. Memberikan jaminan kesehatan.
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Menurut pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya itu terdiri dari beberapa aspek yang meliputi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional atau operatif. Dimana fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Sedangkan fungsi manajerial terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian.

"Motivations ia a basic pyshcological process. Few would deny that is the most important focus in the micro approach to organizational behavior". (Motivasi merupakan proses psikologis dasar. Hanya sedikit yang akan menyangkal bahwa itu adalah fokus paling penting dalam pendekatan mikro untuk perilaku organisasi)

Luthans (2011:159)

Menurut pendapat beberapa ahli di atas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

2.2.2 Teori Motivasi

Mangkunegara (2017:94) menjelaskan beberapa teori tentang motivasi kerja sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhann manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebuthan paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk dapat diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk megaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhada sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleki dari tiga dasar kebutuhan,yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Daftar kebutuhan dari Aldefer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan pada kebutuhan yang lebih tinggi.
- b. Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan insentif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan di kontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan MCDougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. MCDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku : terbang, rasa ingin tahu, rasa jijik, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L.Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya di dasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habbit strength*.

$$\text{Kekuatan motivasi} = \text{Fungsi} (\text{drive} \times \text{habbit})$$

Habbits strength adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan akomodasi untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi

- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Daftar kebutuhan dari Aldefer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan pada kebutuhan yang lebih tinggi.
- b. Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan insingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan di kontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan MCDougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. MCDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku : terbang, rasa ingin tahu, rasa jijik, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L.Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya di dasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habbit strength*.

$$\text{Kekuatan motivasi} = \text{Fungsi} (\text{drive} \times \text{habbit})$$

Habbits strength adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan akomodasi untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi

“Mottivattions ia a basic pyshcological process. Few would deny that is the most important focus in the micro approach to organizational behavior”. (Motivasi merupakan proses psikologis dasar. Hanya sedikit yang akan menyangkal bahwa itu adalah fokus paling penting dalam pendekatan mikro untuk perilaku organisasi)

Luthans (2011:159)

Menurut pendapat beberapa ahli di atas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

2.2.2 Teori Motivasi

Mangkunegara (2017:94) menjelaskan beberapa teori tentang motivasi kerja sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesengjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhann manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebuthan paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk dapat diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk megaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhada sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleki dari tiga dasar kebutuhan,yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada moment waktu. Kurt Lewin juga percaya pada ahli pendapat psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

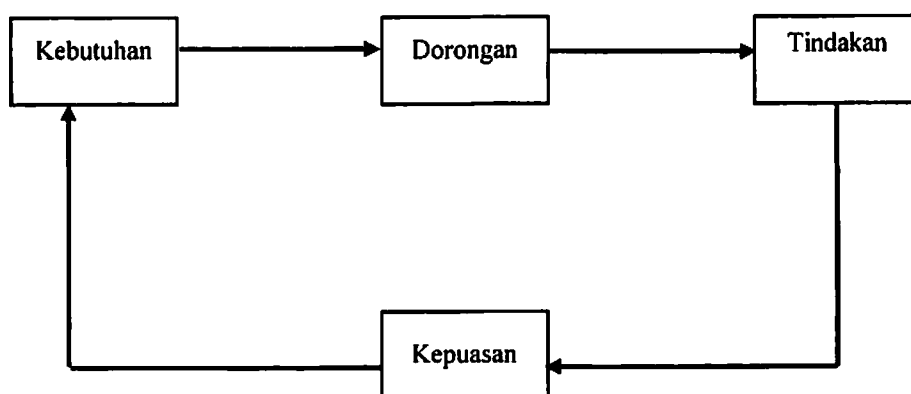
Motivasi diklasifikasikan atau dipandang oleh para ahli. Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Farida dan Hartono (2016:29-31) dalam bukunya mengatakan ada 3 teori motivasi yaitu :

1. *Content theory* (teori isi)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor – faktor yang ada di dalam individu, yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan pertanyaan seperti:

- a. Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang?
- b. Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu?

Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam, yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivisir untuk memenuhinya. Mula – mula ada kebutuhan tertentu yang mereka rasakan, setelah itu mereka terdorong menentukan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan mereka. Jika digambar dalam model motivasi dari content teori ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Motivasi *Content Teori*

Sebagai misal:

- a. Seorang yang sangat kuat akan kebutuhan prestasi, mungkin mereka terdorong untuk bekerja lembur hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat sulit tepat pada waktunya.
- b. Mereka yang kuat akan kebutuhan *self esteem* (penghargaan) mungkin terdorong untuk bekerja sangat hati – hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

Kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam praktek, terutama yang disebabkan hal – hal sebagai berikut:

- a. Kebutuhan sangat bervariasi antara individu
 Karena kebutuhan sangat bervariasi maka sangat sulit untuk memahami kebutuhan masing – masing tersebut. Sebab tidak semua orang yang bekerja dibawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai yang sama. Dengan demikian semakin komplek tugas pimpinan dalam memberikan motivasi yang harus dilakukannya.
- b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara orang satu dengan yang lainnya. Misalnya:
 - 1) Seorang dengan keamanan (*security needs*) yang sangat kuat, mungkin memilih bermain – main dan menghindari tanggung jawab yang lebih besar, karena takut untuk gagal.
 - 2) Sebaliknya seseorang dengan kebutuhan yang sama bahkan mencari pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, karena ia takut di berhentikan karena prestasi kerja yang biasa – biasa saja.
- c. Para individu tidak selalu konsisten (tidak sesuai) dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Suatu hari seseorang mungkin bekerja sangat luar biasa sewaktu kita berikan pekerja yang penuh tantangan, sebaliknya suatu ketika orang yang sama mungkin bekerja dengan sedang – sedang saja dalam menjalankan pekerjaan yang sama.

2. *Proses Theory*

Teori ini bukan menentukan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut. Tapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan adalah salah satu elemen dalam satu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Misalnya: Seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan/ kenaikan gaji apabila mereka bertingkah laku tertentu. Imbalan ini menjadi suatu perangsang/insetip/motivasi untuk perilaku mereka. Dasar teori ini tentang motivasi adalah:

a. *Expectancy* / pengharapan

Yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Misalnya: apabila seseorang percaya bekerja dan mampu mencapai

Sebagai misal:

- a. Seorang yang sangat kuat akan kebutuhan prestasi, mungkin mereka terdorong untuk bekerja lembur hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat sulit tepat pada waktunya.
- b. Mereka yang kuat akan kebutuhan *self esteem* (penghargaan) mungkin terdorong untuk bekerja sangat hati – hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

Kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam praktek, terutama yang disebabkan hal – hal sebagai berikut:

- a. Kebutuhan sangat bervariasi antara individu
 Karena kebutuhan sangat bervariasi maka sangat sulit untuk memahami kebutuhan masing – masing tersebut. Sebab tidak semua orang yang bekerja dibawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai yang sama. Dengan demikian semakin kompleks tugas pimpinan dalam memberikan motivasi yang harus dilakukannya.
- b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara orang satu dengan yang lainnya. Misalnya:
 - 1) Seorang dengan keamanan (*security needs*) yang sangat kuat, mungkin memilih bermain – main dan menghindari tanggung jawab yang lebih besar, karena takut untuk gagal.
 - 2) Sebaliknya seseorang dengan kebutuhan yang sama bahkan mencari pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, karena ia takut di berhentikan karena prestasi kerja yang biasa – biasa saja.
- c. Para individu tidak selalu konsisten (tidak sesuai) dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Suatu hari seseorang mungkin bekerja sangat luar biasa sewaktu kita berikan pekerja yang penuh tantangan, sebaliknya suatu ketika orang yang sama mungkin bekerja dengan sedang – sedang saja dalam menjalankan pekerjaan yang sama.

2. *Proses Theory*

Teori ini bukan menentukan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut. Tapi pendekatan ini menekankan pada bagaiman dan dengan tujuan setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan adalah salah satu elemen dalam satu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Misalnya: Seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan/ kenaikan gaji apabila mereka bertingkah laku tertentu. Imbalan ini menjadi suatu perangsang/insetip/motivasi untuk perilaku mereka. Dasar teori ini tentang motivasi adalah:

a. *Expectancy* / pengharapan

Yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Misalnya: apabila seseorang percaya bekerja dan mampu mencapai

seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada moment waktu. Kurt Lewin juga percaya pada ahli pendapat psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

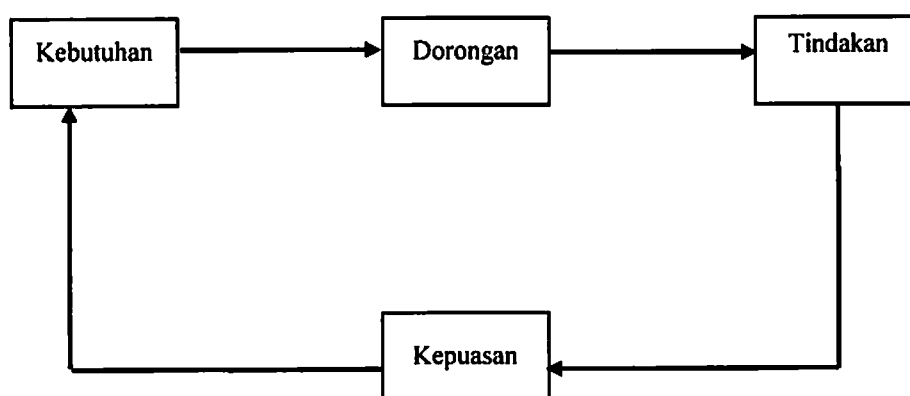
Motivasi diklasifikasikan atau dipandang oleh para ahli. Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Farida dan Hartono (2016:29-31) dalam bukunya mengatakan ada 3 teory motivasi yaitu :

1. *Content theory* (teori isi)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor – faktor yang ada di dalam individu, yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan pertanyaan seperti:

- a. Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang?
- b. Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu?

Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam, yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivisir untuk memenuhinya. Mula – mula ada kebutuhan tertentu yang mereka rasakan, setelah itu mereka terdorong menentukan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan mereka. Jika digambar dalam model motivasi dari content teori ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Motivasi *Content Teori*

dead line/garis finis akan memperoleh pujian, tetapi apabila tidak maka mereka akan mendapatkan teguran. Apabila hal itu tidak demikian maka ia mungkin tidak terdorong untuk menyelesaikan tepat waktu.

b. *Valence* / nilai yang diharapkan

Misalnya: apabila mereka bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik pangkatkan / dipromosikan.

3. *Reinforcement Theory*

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi, dan sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan, karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan menghalangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan. Misalnya: individu akan lebih menaati hukum, karena dengan patuh hukum mereka ketahu dari masyarakat akan menghasilkan pujian dan pelanggaran akan menghasilkan hukuman.

2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, sebab status untuk diakui seorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 5. Keinginan untuk berkuasa
 6. Keinginan untuk berkuasa
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja bersungguh-sungguh mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 5. Keinginan untuk berkuasa
 6. Keinginan untuk berkuasa
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja bersungguh-sungguh mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan

dead line/garis finis akan memperoleh pujian, tetapi apabila tidak maka mereka akan mendapatkan teguran. Apabila hal itu tidak demikian maka ia mungkin tidak terdorong untuk menyelesaikan tepat waktu.

b. *Valence* / nilai yang diharapkan

Misalnya: apabila mereka bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik pangkatkan / dipromosikan.

3. *Reinforcement Theory*

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motip atau proses motivasi, dan sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan, karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan menghalangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan. Misalnya: individu akan lebih menaati hukum, karena dengan patuh hukum mereka ketahui dari masyarakat akan menghasilkan pujian dan pelanggaran akan menghasilkan hukuman.

2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, sebab status untuk diakui seorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Farida dan Hartono (2016:26) mengemukakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

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

2.2.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Monetary motivational,
 - Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

- Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan
2. Non-monetary motivational
- Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
 - Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
 - Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Istijanto Oei (2010: 237-238) motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja, sejumlah motivasi lain adalah ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, keamanan tempat kerja, jenjang karir dan lain-lain. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang adil
2. Tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerjasama antar bagian
4. Keamanan tempat kerja
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri
6. Pengakuan kerja
7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Menurut pendapat beberapa ahli di atas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan/ mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi kerja yaitu gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda tergantung pada dirinya. Berikut ini merupakan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli :

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat

- Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan
2. Non-monetary motivational
- Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
 - Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
 - Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Istijanto Oei (2010: 237-238) motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja, sejumlah motivasi lain adalah ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, keamanan tempat kerja, jenjang karir dan lain-lain. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang adil
2. Tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerjasama antar bagian
4. Keamanan tempat kerja
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri
6. Pengakuan kerja
7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Menurut pendapat beberapa ahli di atas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan/ mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi kerja yaitu gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda tergantung pada dirinya. Berikut ini merupakan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli :

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat

melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Farida dan Hartono (2016:26) mengemukakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

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

2.2.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Monetary motivational,
 - Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Masram & Muah (2017:117)

“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya”.

Mangkunegara (2017:117)

Job statisficion refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job statisfaction has a positive attitude toward his or her job. A person who dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee attitudes, they ussually referring to job statisfiction. (Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja).

Robbins and Coulter (2016:464)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Sinambela (2016: 303)

“Job statisfaction is a multidimensional atitude it is made up of attitudes toward pay, promotions, coworkers, supervisions, the work itself, and so on”. (Kepuasan kerja adalah sikap multidimensi yang terdiri dari sikap terhadap upah, promosi, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya).

Cascio (2013 :46)

“Job statisfaction a person's evaluation of his or her job and work context. It is an appraisal of the percesived job characteristics and emotional experiences at work”. (Kepuasan kerja evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan konteks pekerjaannya. Ini adalah penilaian dari karakteristik pekerjaan yang dirasakan dan pengalaman emosional di tempat kerja).

McShane & Von Glinow (2010 : 108)

Menurut pendapat beberapa ahli di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Masram & Muah (2017:118) yaitu :

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripada nya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Pearsaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Masram & Muah (2017:117)

“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya”.

Mangkunegara (2017:117)

Job statisficion refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job statisfaction has a positive attitude toward his or her job. A person who dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee attitudes, they ussually referring to job statisfiction. (Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja).

Robbins and Coulter (2016:464)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Sinambela (2016: 303)

“Job statisfaction is a multidimensional atitude it is made up of attitudes toward pay, promotions, coworkers, supervisions, the work itself, and so on”. (Kepuasan kerja adalah sikap multidimensi yang terdiri dari sikap terhadap upah, promosi, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya).

Cascio (2013 :46)

“Job statisfaction a person's evaluation of his or her job and work context. It is an appraisal of the percesived job characteristics and emotional experiences at work”. (Kepuasan kerja evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan konteks pekerjaannya. Ini adalah penilaian dari karakteristik pekerjaan yang dirasakan dan pengalaman emosional di tempat kerja).

McShane & Von Glinow (2010 : 108)

Menurut pendapat beberapa ahli di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Masram & Muah (2017:118) yaitu :

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripada nya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

Sinambela (2016:304) dalam bukunya menyatakan banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan berikut teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Nilai (Value Theory)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha. Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Locke dalam sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan

6. Teori dua faktor (Two Factor Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi dan Tidak Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2017:120) 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 finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:126) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

a. Pengukuran kepuasan kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Caranya adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sangat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

5. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan

6. Teori dua faktor (Two Factor Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi dan Tidak Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2017:120) 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 finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:126) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

a. Pengukuran kepuasan kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Caranya adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sangat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

Sinambela (2016:304) dalam bukunya menyatakan banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan berikut teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Nilai (Value Theory)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha. Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Locke dalam sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuisisioner Minnesota

Skala ini berisi tanggapan dimana karyawan diharuskan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Alternatif jawaban yang diberikan antara lain yaitu : sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Badriah (2015:241) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

1. *upah*, jumlah dan rasa keadilannya;
2. *promosi*, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;
3. *supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajemen oleh penyelia;
4. *benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain;
5. *contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
6. *operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan;
7. *co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
8. *nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
9. *communication*, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal

Menurut Keith Davis (1985: 99) dalam Mangkunegara (2017: 117) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan kordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut beberapa pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai berdasarkan beberapa aspek baik pekerjaan itu sendiri maupun aspek lainnya seperti situasi tempatnya bekerja. Indikator kepuasan kerja antara lain yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran(absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan telah literatur yang telah dilakukan peneliti melalui internet maupun penelusuran penelitian sebelumnya, peneliti menemukan penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti permasalahan yang sama dengan studi ini, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dan sumber analisa dari hasil penelitian ini. Adapun penelitian tersebut adalah :

No.	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Maryam Nurul Aini (2014) "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung Jakarta Timur"	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : Intrinsik (Prestasi kerja, Pengakuan orang lain, Tanggung jawab, Peluang untuk maju, Pekerjaan itu sendiri, Kemungkinan pengembangan karir). Ekstrinsik (Kompensasi (pengupahan), Keamanan dan keselamatan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur organisasi, Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman	Hasil uji Spearman diperoleh nilai koefisien sebesar 0,853, maka hubungannya sangat kuat. Dari hasil analisis uji spearman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja	Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini kerana besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan kordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut beberapa pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai berdasarkan beberapa aspek baik pekerjaan itu sendiri maupun aspek lainnya seperti situasi tempatnya bekerja. Indikator kepuasan kerja antara lain yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran(absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan telah literatur yang telah dilakukan peneliti melalui internet maupun penelusuran penelitian sebelumnya, peneliti menemukan penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti permasalahan yang sama dengan studi ini, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dan sumber analisa dari hasil penelitian ini. Adapun penelitian tersebut adalah :

No.	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Maryam Nurul Aini (2014) "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung Jakarta Timur"	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : Intrinsik (Prestasi kerja, Pengakuan orang lain, Tanggung jawab, Peluang untuk maju, Pekerjaan itu sendiri, Kemungkinan pengembangan karir). Ekstrinsik (Kompensasi (pengupahan), Keamanan dan keselamatan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur organisasi, Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman	Hasil uji Spearman diperoleh nilai koefisien sebesar 0,853, maka hubungannya sangat kuat. Dari hasil analisis uji spearman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja	Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuisisioner Minnesota

Skala ini berisi tanggapan dimana karyawan diharuskan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Alternatif jawaban yang diberikan antara lain yaitu : sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Badriah (2015:241) mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek,yaitu:

1. *upah*, jumlah dan rasa keadilannya;
2. *promosi*, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;
3. *supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajemen oleh penyelia;
4. *benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain;
5. *contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
6. *operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan;
7. *co-workes*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
8. *nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
9. *communication*, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal

Menurut Keith Davis (1985: 99) dalam Mangkunegara (2017: 117) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

			kerja maupun dengan atasan) Indikator kepuasan kerja: upah, promosi, supervisi, benefit, pengakuan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, komunikasi.	yang didapat oleh karyawan.	
2.	Lia Amalia (2017) "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Metalindo Guna Teknik Industri".	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : intrinsik (perwujudan diri) dan ekstrinsik (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan). Indikator kepuasan kerja : menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.	Hasil uji koefisien Korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($7,9587 > 2,00$). Koefisien determinasi 42,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan	Skripsi Universitas Pakuan
3.	Endang Sudrajat (2017) "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Bogor"	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : Intrinsik (upah, keamanan, status) dan ekstrinsik (kondisi kerja ,kondisi organisasi, mutu hubungan interpersonal). Indikator kepuasan kerja : prestasi kerja, turnover, absensi.	Hasil uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,774 artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah tinggi. Hasil uji hipotesis Korelasi diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($9,7791 >$	Skripsi Universitas Pakuan

				1,6690) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.	
4.	Priska Sapitri (2018) "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk".	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : Intrinsik (prestasi, pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan) dan ekstrinsik (kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, status pekerjaan). Indikator kepuasan kerja : turnover, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan.	Hasil koefisien korelasi product moment 0,282 maka hubungannya rendah. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,38789 dan t tabel yaitu 1,66827. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,38789 > 1,66827$) maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan fungsi penduga $Y = 36,447 + 152x$.	Skripsi Universitas Pakuan

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu fungsi MSDM menurut Bangun (2012: 11) yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Apabila pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan mereka mengatakan puas, begitu juga sebaliknya.

Menurut pendapat beberapa ahli bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan/ mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun menurut Istijanto Oei (2010: 237-238) indikator motivasi kerja yaitu gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja,

				1,6690) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.	
4.	Priska Sapitri (2018) "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk".	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : Intrinsik (prestasi, pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan) dan ekstrinsik (kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, status pekerjaan). Indikator kepuasan kerja : turnover, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan.	Hasil koefisien korelasi product moment 0,282 maka hubungannya rendah. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,38789 dan t tabel yaitu 1,66827. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,38789 > 1,66827) maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan fungsi penduga $Y = 36,447 + 152x$.	Skripsi Universitas Pakuan

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu fungsi MSDM menurut Bangun (2012: 11) yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Apabila pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan mereka mengatakan puas, begitu juga sebaliknya.

Menurut pendapat beberapa ahli bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan/ mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun menurut Istijanto Oei (2010: 237-238) indikator motivasi kerja yaitu gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja,

			kerja maupun dengan atasan) Indikator kepuasan kerja: upah, promosi, supervisi, benefit, pengakuan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, komunikasi.	yang didapat oleh karyawan.	
2.	Lia Amalia (2017) "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Metalindo Guna Teknik Industri".	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : intrinsik (perwujudan diri) dan ekstrinsik (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan). Indikator kepuasan kerja : menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.	Hasil uji koefisien Korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($7,9587 > 2,00$). Koefisien determinasi 42,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan	Skripsi Universitas Pakuan
3.	Endang Sudrajat (2017) "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Bogor"	Motivasi kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Indikator motivasi kerja : Intrinsik (upah, keamanan, status) dan ekstrinsik (kondisi kerja ,kondisi organisasi, mutu hubungan interpersonal). Indikator kepuasan kerja : prestasi kerja, turnover, absensi.	Hasil uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,774 artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah tinggi. Hasil uji hipotesis Korelasi diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($9,7791 >$	Skripsi Universitas Pakuan

kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapatkan gambaran mengenai sifat karakteristik berbagai hal yang mendasari perilaku kerja.

Menurut pendapat beberapa ahli bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai berdasarkan beberapa aspek baik pekerjaan itu sendiri maupun aspek lainnya seperti situasi tempatnya bekerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 117) Indikator kepuasan kerja antara lain yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran(absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam hal ini karyawan yang merasakan bagaimana kepuasan dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Sinambela (2016:317) mengemukakan bahwa peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi. Hal ini pun sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2017) pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri, Jakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari nilai koefisien Korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji jipotesis dimana t hitung lebih besar dan t tabel ($7,9587 > 2,00$). Koefisien determinasi 42,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari survey pendahuluan, perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, tingkat *turnover* yang tinggi ditandai dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri karena merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat pula pada data tingkat absensi yang cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh kepuasan karyawan yang belum terpenuhi sepenuhnya dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum optimal. Salah satu cara untuk mengurangi angka *turnover* menjadi rendah yaitu perusahaan harus memantau perkembangan gaji diperusahaan lain, karena keluarnya karyawan paling banyak disebabkan oleh perbedaan gaji yang diterima karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi serta kerja sama karyawan karena jika karyawan merasa komunikasi dan kerja sama kurang mereka akan memilih untuk mencari perusahaan lain dengan tingkat komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawannya.

2.5 Konstelasi dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat diketahui konstelasi penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2
Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis penelitian

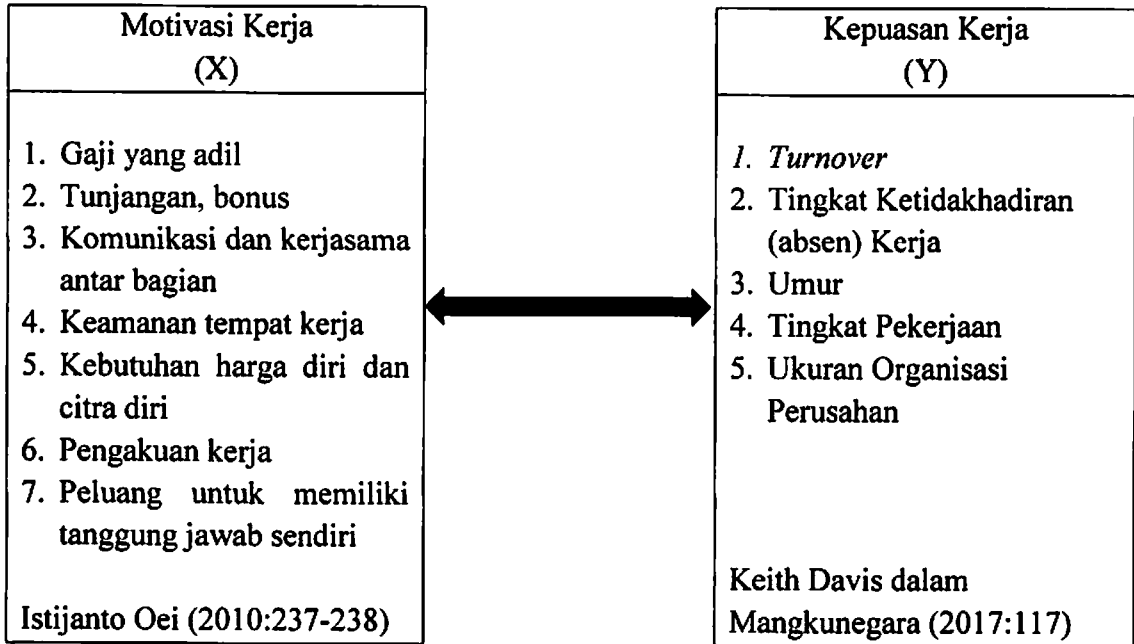
Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri

2.5 Konstelasi dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat diketahui konstelasi penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2
Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri

kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapatkan gambaran mengenai sifat karakteristik berbagai hal yang mendasari perilaku kerja.

Menurut pendapat beberapa ahli bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai berdasarkan beberapa aspek baik pekerjaan itu sendiri maupun aspek lainnya seperti situasi tempatnya bekerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 117) Indikator kepuasan kerja antara lain yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran(absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam hal ini karyawan yang merasakan bagaimana kepuasan dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Sinambela (2016:317) mengemukakan bahwa peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi. Hal ini pun sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2017) pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri, Jakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari nilai koefisien Korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji jipotesis dimana t hitung lebih besar dan t tabel ($7,9587 > 2,00$). Koefisien determinasi 42,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar 42,2 5% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari survey pendahuluan, perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, tingkat *turnover* yang tinggi ditandai dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri karena merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat pula pada data tingkat absensi yang cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh kepuasan karyawan yang belum terpenuhi sepenuhnya dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum optimal. Salah satu cara untuk mengurangi angka *turnover* menjadi rendah yaitu perusahaan harus memantau perkembangan gaji diperusahaan lain, karena keluarnya karyawan paling banyak disebabkan oleh perbedaan gaji yang diterima karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi serta kerja sama karyawan karena jika karyawan merasa komunikasi dan kerja sama kurang mereka akan memilih untuk mencari perusahaan lain dengan tingkat komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode *explanatory survey* dimana penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan dari suatu variabel ke variabel lainnya dan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel x karyawan dimana indikator yang digunakan adalah gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri dan kepuasan kerja sebagai variabel y dimana indikatornya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, dimana data diperoleh dari respon setiap orang/individu dalam suatu kelompok/organisasi. Individu yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi CV.Saputra Mandiri yang berjumlah 48 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV.Saputra Mandiri yang terletak di Jalan Sholeh Iskandar No. 36 Kota Bogor. Perusahaan ini bergerak di bidang konveksi dimana produk yang dihasilkan berupa seragam sekolah dan seragam kerja untuk perusahaan di kota Bogor dan sekitarnya

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan meliputi :

1. Data kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada CV. Saputra Mandiri.

2. 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 CV. Saputra Mandiri.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu :

1. Data primer

Data primer diperoleh secara langsung dengan wawancara, observasi serta menggunakan metode kuesioner berupa sejumlah pernyataan yang menyangkut dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja kepada para karyawan CV. Saputra Mandiri.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada CV. Saputra Mandiri serta teori yang relevan dengan topik penelitian untuk melengkapi data yang akan diperlukan pada penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal, internet serta penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Gaji Yang Adil	a. Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		b. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	
		c. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	
	2. Tunjangan, Bonus	a. Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja	Ordinal
		b. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR)	
		c. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan untuk karyawan	
	3. Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian	a. Rekan kerja membantu dalam pekerjaan	Ordinal
		b. Tidak terjadi kesalah pahaman	

2. 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 CV. Saputra Mandiri.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu :

1. Data primer

Data primer diperoleh secara langsung dengan wawancara, observasi serta menggunakan metode kuesioner berupa sejumlah pernyataan yang menyangkut dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja kepada para karyawan CV. Saputra Mandiri.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada CV. Saputra Mandiri serta teori yang relevan dengan topik penelitian untuk melengkapi data yang akan diperlukan pada penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal, internet serta penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Gaji Yang Adil	a. Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		b. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	
		c. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	
	2. Tunjangan, Bonus	a. Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja	Ordinal
		b. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR)	
		c. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan untuk karyawan	
	3. Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian	a. Rekan kerja membantu dalam pekerjaan	Ordinal
		b. Tidak terjadi kesalah pahaman	

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode *explanatory survey* dimana penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan dari suatu variabel ke variabel lainnya dan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel x karyawan dimana indikator yang digunakan adalah gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri dan kepuasan kerja sebagai variabel y dimana indikatornya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, dimana data diperoleh dari respon setiap orang/individu dalam suatu kelompok/organisasi. Individu yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi CV. Saputra Mandiri yang berjumlah 48 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Saputra Mandiri yang terletak di Jalan Sholeh Iskandar No. 36 Kota Bogor. Perusahaan ini bergerak di bidang konveksi dimana produk yang dihasilkan berupa seragam sekolah dan seragam kerja untuk perusahaan di kota Bogor dan sekitarnya

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan meliputi :

1. Data kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada CV. Saputra Mandiri.

		dengan karyawan lain saat bekerja	
		c. Kerjasama karyawan dalam bekerja baik	
	4. Keamanan Tempat Kerja	a. Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja	Ordinal
		b. Peralatan kerja menunjang pekerjaan	
		c. Tata letak peralatan memudahkan dalam bekerja	
	5. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri	a. Pekerjaan yang mendukung citra diri positif	Ordinal
		b. Pekerjaan memenuhi kebutuhan akan harga diri	
		c. Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	
	6. Pengakuan Kerja	a. Adanya penghargaan atas hasil kerja	Ordinal
		b. Memiliki status atau kedudukan yang jelas diperusahaan	
		c. Bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan kerja	
	7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri	a. Memiliki kesempatan untuk mengutarakan pendapat	Ordinal
		b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		c. Adanya tanggung jawab penuh atas pekerjaan	
Kepuasan Kerja (Y)	1. Turnover	a. Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	Ordinal
		b. Memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja	
		c. Tidak akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru	
	2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja	a. Karyawan hadir tepat waktu	Ordinal
		b. Karyawan terlambat dalam bekerja	
		c. Karyawan pulang lebih dulu sebelum jam kerja berakhir	
	3. Umur	a. Semakin bertambah usia semakin puas	Ordinal
		b. Usia produktif dalam bekerja	
	4. Tingkat Pekerjaan	a. Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan	Ordinal
		b. Pekerjaan yang diberikan menyenangkan	
		c. Pekerjaan yang diberikan sesuai bidang ilmu	

	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	a. Karyawan memahami prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	Ordinal
		b. Struktur organisasi perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam pelaporan	
		c. Struktur organisasi menunjang kinerja karyawan	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability Sampling*, dengan teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2016:122) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Saputra Mandiri yang berjumlah 55 orang .

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara :

1. Data primer

Data Primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan, dengan cara :

a. Observasi

Adalah kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di CV. Saputra Mandiri. Sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.

b. Wawancara,

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam hal ini peneliti mewawancarai langsung kepada manajemen CV. Saputra Mandiri dengan tujuan mengetahui permasalahan yang ada kaitanya dengan penelitian.

c. Kuesioner

Mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja.

	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	a. Karyawan memahami prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	Ordinal
		b. Struktur organisasi perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam pelaporan	
		c. Struktur organisasi menunjang kinerja karyawan	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability Sampling*, dengan teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2016:122) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Saputra Mandiri yang berjumlah 55 orang .

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara :

1. Data primer

Data Primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan, dengan cara :

a. Observasi

Adalah kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di CV. Saputra Mandiri. Sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.

b. Wawancara,

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam hal ini peneliti mewawancarai langsung kepada manajemen CV. Saputra Mandiri dengan tujuan mengetahui permasalahan yang ada kaitanya dengan penelitian.

c. Kuesioner

Mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja.

		dengan karyawan lain saat bekerja	
		c. Kerjasama karyawan dalam bekerja baik	
	4. Keamanan Tempat Kerja	a. Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja	Ordinal
		b. Peralatan kerja menunjang pekerjaan	
		c. Tata letak peralatan memudahkan dalam bekerja	
	5. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri	a. Pekerjaan yang mendukung citra diri positif	Ordinal
		b. Pekerjaan memenuhi kebutuhan akan harga diri	
		c. Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	
	6. Pengakuan Kerja	a. Adanya penghargaan atas hasil kerja	Ordinal
		b. Memiliki status atau kedudukan yang jelas diperusahaan	
		c. Bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan kerja	
	7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri	a. Memiliki kesempatan untuk mengutarakan pendapat	Ordinal
		b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		c. Adanya tanggung jawab penuh atas pekerjaan	
Kepuasan Kerja (Y)	1. Turnover	a. Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	Ordinal
		b. Memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja	
		c. Tidak akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru	
	2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja	a. Karyawan hadir tepat waktu	Ordinal
		b. Karyawan terlambat dalam bekerja	
		c. Karyawan pulang lebih dulu sebelum jam kerja berakhir	
	3. Umur	a. Semakin bertambah usia semakin puas	Ordinal
		b. Usia produktif dalam bekerja	
	4. Tingkat Pekerjaan	a. Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan	Ordinal
		b. Pekerjaan yang diberikan menyenangkan	
		c. Pekerjaan yang diberikan sesuai bidang ilmu	

2. Data sekunder (studi kepustakaan)

Suatu cara untuk memperoleh data dengan melalui berbagai macam sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Teknik ini mencakup: Koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang berkaitan dengan variabel dan masalah yang akan diteliti.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuisisioner. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

Sugiyono (2016:121)

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Jumlah skor masing-masing pertanyaan
- y = Jumlah total skor dari semua butir pertanyaan

Menentukan kuisisioner itu valid atau tidak dengan kriteria tersebut :

1. Dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel
Jika r hitung $>$ r tabel maka status kuisisioner layak (valid)
2. Dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel
Jika r hitung $<$ r tabel maka status kuisisioner adalah gugur (tidak valid)
3. Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%)

Penulis menggunakan program SPSS 25 untuk menghitung korelasi (r). Nilai r tabel didapatkan dari tabel r dengan $df = n-2$. Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan Correlated item-total correlated dengan r tabel. Untuk menilai r tabel dengan $n = 30$ digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$ menjadi 28 sehingga r tabel dapat diketahui sebesar 0,3610.

1. Uji validitas variabel (X) motivasi kerja dilakukan terhadap 7 indikator yang dijabarkan menjadi 21 pernyataan motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Variabel (X) Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,4831	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,4886	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,5355	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,6068	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,4206	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,6307	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,4814	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,1864	0,3610	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
9	0,6312	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,6074	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,5238	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,5810	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,3030	0,3610	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
14	0,4829	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
15	0,4793	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
16	0,4528	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
17	0,3871	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
18	0,3076	0,3610	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
19	0,4474	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
20	0,3863	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
21	0,4453	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel X (motivasi kerja) menggunakan spss 25 dengan $n = 30$ responden dan $r \text{ tabel} = 0,3610$ menunjukkan bahwa dari 21 pernyataan terdapat 18 pernyataan dinyatakan valid dan terdapat 3 pernyataan tidak valid. Hal ini karena 18 pernyataan yang valid tersebut memiliki hasil $r \text{ hitung} > 0,3610$ sedangkan 2 pernyataan yang tidak valid tersebut memiliki $r \text{ hitung} < 0,3610$.

2. Uji validitas variabel (Y) kepuasan kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 14 pernyataan motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Uji validitas variabel (X) motivasi kerja dilakukan terhadap 7 indikator yang dijabarkan menjadi 21 pernyataan motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Variabel (X) Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,4831	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,4886	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,5355	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,6068	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,4206	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,6307	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,4814	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,1864	0,3610	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
9	0,6312	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,6074	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,5238	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,5810	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,3030	0,3610	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
14	0,4829	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
15	0,4793	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
16	0,4528	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
17	0,3871	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
18	0,3076	0,3610	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
19	0,4474	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
20	0,3863	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
21	0,4453	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel X (motivasi kerja) menggunakan spss 25 dengan $n = 30$ responden dan r tabel = 0,3610 menunjukkan bahwa dari 21 pernyataan terdapat 18 pernyataan dinyatakan valid dan terdapat 3 pernyataan tidak valid. Hal ini karena 18 pernyataan yang valid tersebut memiliki hasil r hitung > 0,3610 sedangkan 2 pernyataan yang tidak valid tersebut memiliki r hitung < 0,3610.

2. Uji validitas variabel (Y) kepuasan kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 14 pernyataan motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

2. Data sekunder (studi kepustakaan)

Suatu cara untuk memperoleh data dengan melalui berbagai macam sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Teknik ini mencakup: Koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang berkaitan dengan variabel dan masalah yang akan diteliti.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuisisioner. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

Sugiyono (2016:121)

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Jumlah skor masing-masing pertanyaan
- y = Jumlah total skor dari semua butir pertanyaan

Menentukan kuisisioner itu valid atau tidak dengan kriteria tersebut :

1. Dikatakan valid jika r hitung > r tabel
Jika r hitung > r tabel maka status kuisisioner layak (valid)
2. Dikatakan tidak valid jika r hitung < r tabel
Jika r hitung < r tabel maka status kuisisioner adalah gugur (tidak valid)
3. Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%)

Penulis menggunakan program SPSS 25 untuk menghitung korelasi (r). Nilai r tabel didapatkan dari tabel r dengan $df = n-2$. Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan Correlated item-total correlated dengan r tabel. Untuk menilai r tabel dengan $n = 30$ digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$ menjadi 28 sehingga r tabel dapat diketahui sebesar 0,3610.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,4776	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,4266	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,4041	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,4323	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,4710	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,4559	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,4643	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,4168	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,4153	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,4017	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,4622	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,4191	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,4744	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
14	0,4190	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Y (kepuasan kerja) menggunakan spss 25 dengan $n = 30$ responden dan r tabel = 0,3610 menunjukkan bahwa dari 14 pernyataan semua pernyataan tersebut valid. Dikarenakan karena semua pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,3610.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah alat ukur yang dimaksudkan untuk menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya Butir Pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir
- σ_t^2 = Varian Total

Arikunto (2010:239)

Tabel 3.4
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Reliabilitas kurang baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik

1. Menguji reliabilitas variabel (X) Motivasi kerja dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 25 maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebagai berikut:

Tabel 3.5
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber Data : *Output* SPSS 25

Tabel 3.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	18

Sumber Data : *Output* SPSS 25

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 25 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 30 dengan presentase 100% dan dari tabel reliability statistic diketahui nilai cronbach alpha sebesar 0,882 yang artinya instrumen variabel Motivasi kerja telah reliabel.

2. Menguji reliabilitas Reliabilitas variabel (Y) Kepuasan Kerja dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 25 maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebagai berikut :

Tabel 3.7
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber Data : *Output* SPSS 25

Tabel 3.4
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Reliabilitas kurang baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik

1. Menguji reliabilitas variabel (X) Motivasi kerja dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 25 maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebagai berikut:

Tabel 3.5
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber Data : *Output* SPSS 25

Tabel 3.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	18

Sumber Data : *Output* SPSS 25

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 25 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 30 dengan presentase 100% dan dari tabel reliability statistic diketahui nilai cronbach alpha sebesar 0,822 yang artinya instrumen variabel Motivasi kerja telah reliabel.

2. Menguji reliabilitas Reliabilitas variabel (Y) Kepuasan Kerja dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 25 maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebagai berikut :

Tabel 3.7
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber Data : *Output* SPSS 25

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,4776	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,4266	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,4041	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,4323	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,4710	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,4559	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,4643	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,4168	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,4153	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,4017	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,4622	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,4191	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,4744	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
14	0,4190	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Y (kepuasan kerja) menggunakan spss 25 dengan $n = 30$ responden dan $r \text{ tabel} = 0,3610$ menunjukkan bahwa dari 14 pernyataan semua pernyataan tersebut valid. Dikarenakan karena semua pernyataan memiliki nilai $r \text{ hitung} > 0,3610$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah alat ukur yang dimaksudkan untuk menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya Butir Pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir
- σ_t^2 = Varian Total

Arikunto (2010:239)

Tabel 3.8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	14

Sumber Data : *Output SPSS 25*

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 25 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 30 dengan presentase 100% dan dari tabel reliability statistic diketahui nilai cronbach alpha sebesar 0,766 yang artinya reliabilitas instrumen variabel Kepuasan kerja dapat diterima.

3.8 Metode Pengolahan Data / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3.9
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keratan dan kekuatan hubungan antara motivasi kerja yaitu variabel X dengan kepuasan kerja sebagai variabel Y dengan menggunakan Rank Spearman. Analisis koefisien korelasi Rank Spearman dinyatakan dengan rumus :

$$rs = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = Koefisien Rank Spearman

n = Jumlah data

d_i = Selisih ranking

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja yaitu variabel X dengan kepuasan kerja sebagai variabel Y disebut koefisien korelasi (r). nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, yang artinya :

- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative.
- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk dapat mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut dapat berikut tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
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, 287)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus dibawah ini :

Rumus :

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

Keterangan :

KD : *coefficient determination* (presentasi variabel X terhadap variabel Y)

r^2 : koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Dimana :

r_s = Koefisien Rank Spearman

n = Jumlah data

d_i = Selisih ranking

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja yaitu variabel X dengan kepuasan kerja sebagai variabel Y disebut koefisien korelasi (r). nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, yang artinya :

- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative.
- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk dapat mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut dapat berikut tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
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, 287)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus dibawah ini :

Rumus :

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

Keterangan :

KD : *coefficient determination* (presentasi variabel X terhadap variabel Y)

r^2 : koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	14

Sumber Data : *Output SPSS 25*

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 25 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 30 dengan presentase 100% dan dari tabel reliability statistic diketahui nilai cronbach alpha sebesar 0,766 yang artinya reliabilitas instrumen variabel Kepuasan kerja dapat diterima.

3.8 Metode Pengolahan Data / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3.9
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keratan dan kekuatan hubungan antara motivasi kerja yaitu variabel X dengan kepuasan kerja sebagai variabel Y dengan menggunakan Rank Spearman. Analisis koefisien korelasi Rank Spearman dinyatakan dengan rumus :

$$rs = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan peneliti yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Uji signifikan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t_h : Nilai t hitung
 r^2 : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah Sampel

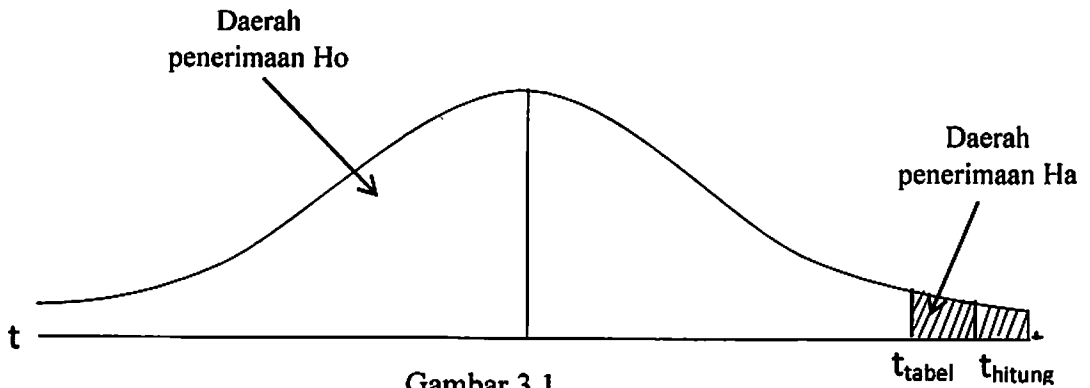
Sugiyono (2016: 290)

Dimana rumusan hipotesis statistiknya, yaitu sebagai berikut :

- $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menentukan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = n - 2$ kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujianya adalah :

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 3.1
Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi Statistik

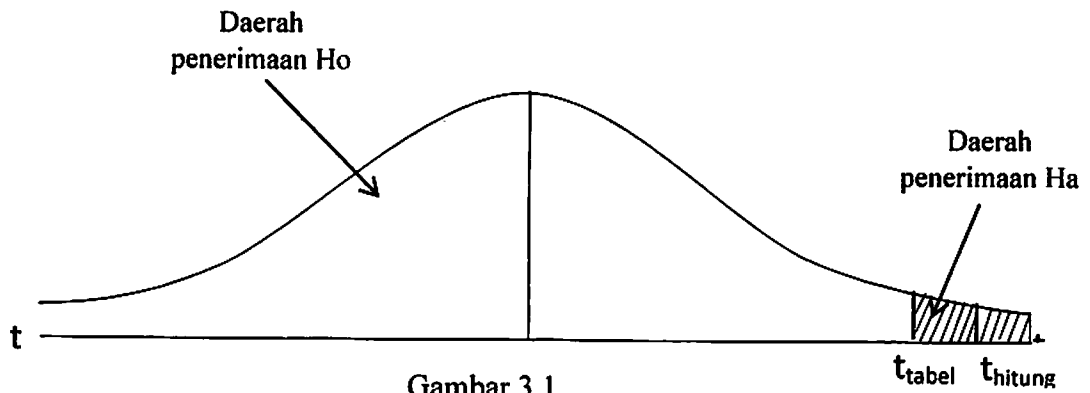
3.8.5 Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

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

Dimana :

- \hat{Y} = Penduga variabel Y (Kepuasan Kerja)
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X = Variabel X (Motivasi Kerja)



Gambar 3.1
Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi Statistik

3.8.5 Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

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

Dimana :

- \hat{Y} = Penduga variabel Y (Kepuasan Kerja)
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X = Variabel X (Motivasi Kerja)

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan peneliti yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Uji signifikan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t_h : Nilai t hitung
 r^2 : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah Sampel

Sugiyono (2016: 290)

Dimana rumusan hipotesis statistiknya, yaitu sebagai berikut :

- a. $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- b. $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menentukan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = n - 2$ kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujianya adalah :

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
 Artinya tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
 Artinya, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

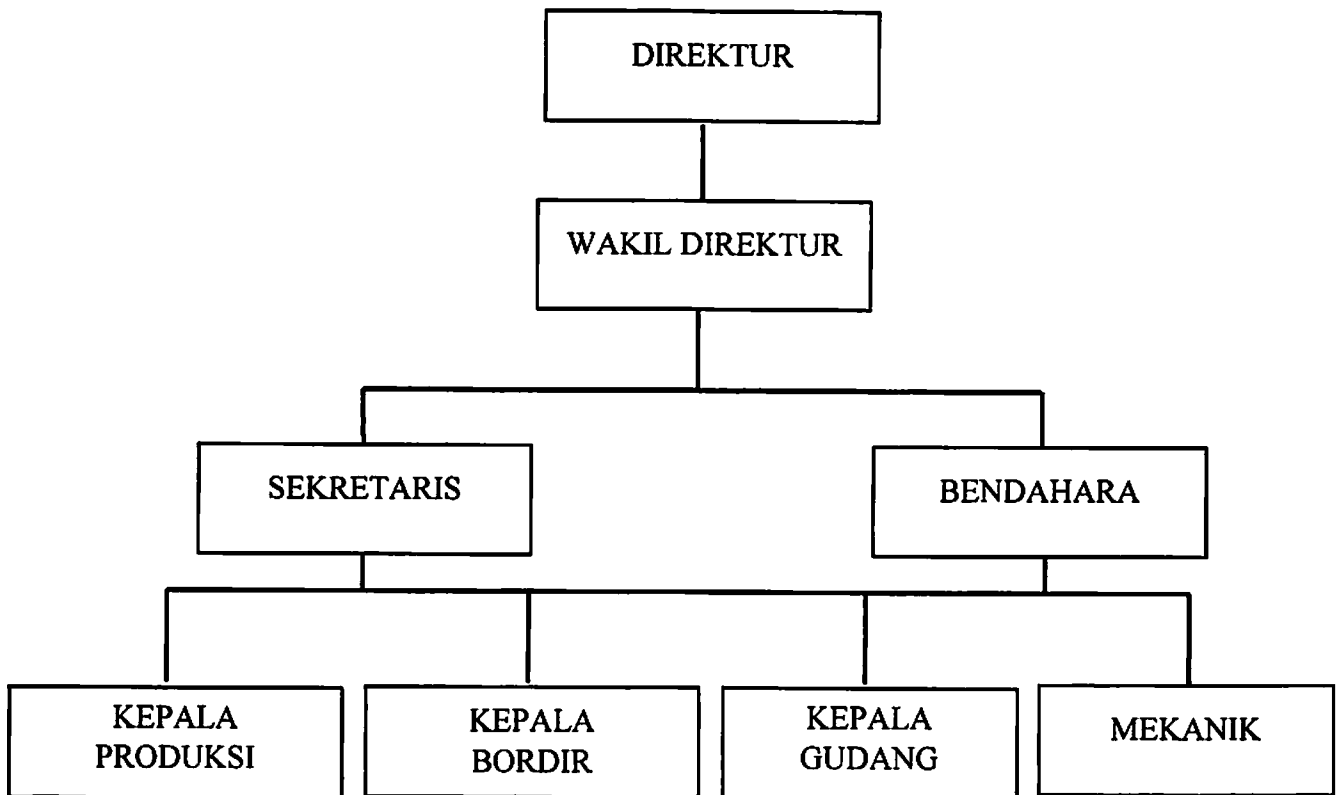
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat CV. Saputra Mandiri

CV.Saputra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang beralamat di Jalan Sholeh Iskandar No.36 Kota Bogor. Perusahaan ini telah berdiri lebih dari 20 tahun. CV. Saputra Mandiri didirikan oleh Bapak Aji. Berawal dari bisnis tailor rumahan beliau melihat peluang yang bagus untuk memulai bisnis konveksi. Produk yang dihasilkan oleh CV. Saputra Mandiri antara lain pakaian dan celana untuk seragam sekolah dan seragam kerja, beserta beberapa perlengkapannya seperti topi dan yang lainnya baik secara pesanan maupun masal. Jam operasional CV.Saputra Mandiri yaitu pukul 08.00-17.00 namun jika lembur mereka bekerja sampai pukul 9 malam. Penentuan harga dalam setiap potong pakaian yang dihasilkan didasarkan pada harga dari jenis bahan yang dipilih konsumen, jika konsumen memilih bahan dengan kualitas yang baik maka harga yang diberikan pun akan lebih tinggi. Beberapa konsumen CV. Saputra Mandiri diantaranya yaitu Sekolah Menengah Analis Kimia Nusa Bangsa, Sekolah At Taufiq, Pabrik Astra Honda Motor, Yamaha dll

4.1.2 Struktur Organisasi CV. Saputra Mandiri dan Uraian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan suatu komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi dimaksudkan untuk membagi pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan menunjukkan mengenai spesialisasi dari pekerjaan tersebut sehingga masing-masing mengetahui tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya struktur organisasi maka karyawan dapat mengetahui kepada siapa mereka harus bertanggung jawabkan pekerjaannya dan menerima perintah.

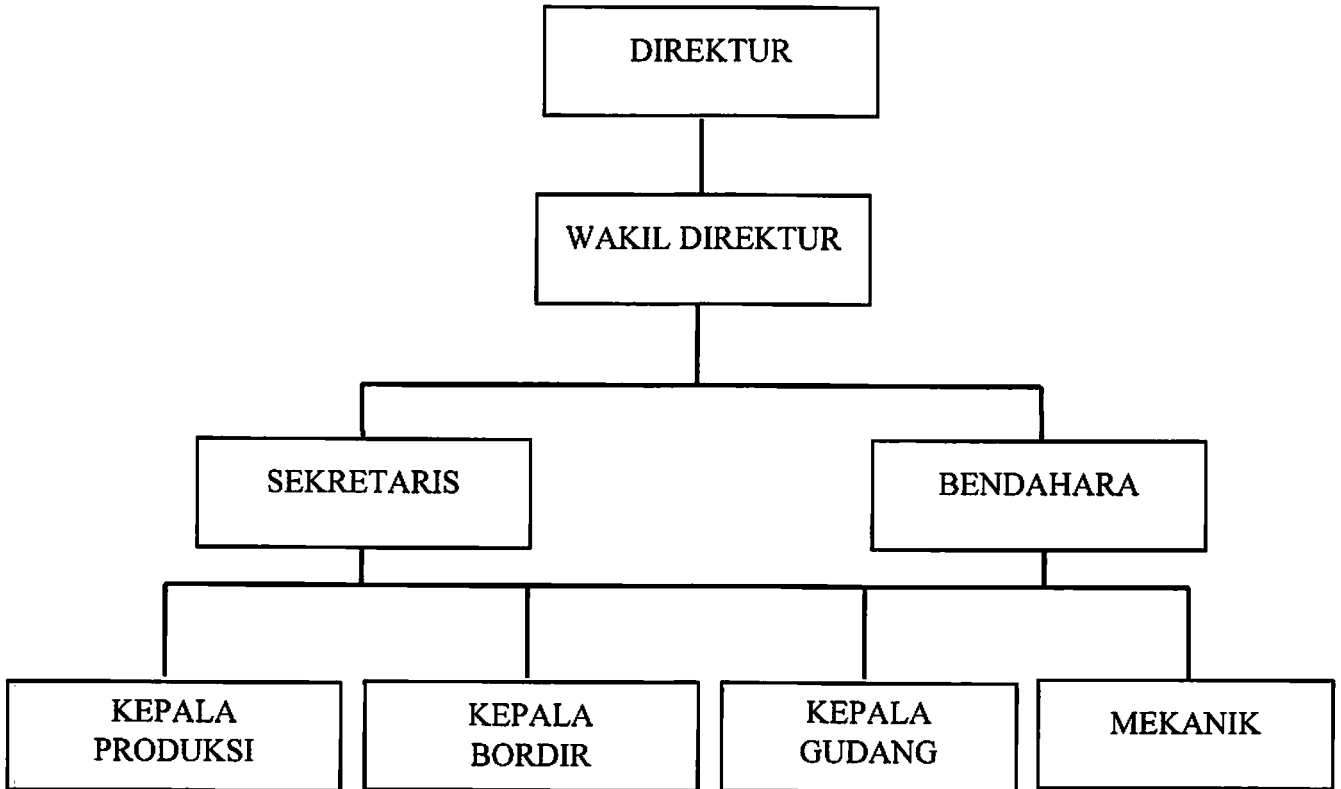


Sumber : CV. Saputra Mandiri (2018)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Saputra Mandiri

Uraian tugas masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi CV. Saputra Mandiri secara umum dapat dilihat sebagai berikut:

1. **Direktur**
Direktur bertanggungjawab penuh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, menyusun strategi dan visi, menjalin hubungan kemitraan, melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, serta merencanakan strategi untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya serta menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. **Wakil Direktur**
Wakil Direktur bertugas untuk membantu direktur dalam menjalankan tugasnya dan mewakili direktur jika berhalangan.
3. **Sekretaris**
Melakukan tugas surat menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang telah dibuat.
4. **Bendahara**
Bendahara bertugas mencatat serta mengatur keuangan perusahaan serta keuntungan yang didapatkan perusahaan, mengontrol biaya yang dikeluarkan,



Sumber : CV. Saputra Mandiri (2018)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Saputra Mandiri

Uraian tugas masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi CV. Saputra Mandiri secara umum dapat dilihat sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur bertanggungjawab penuh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, menyusun strategi dan visi, menjalin hubungan kemitraan, melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, serta merencanakan strategi untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya serta menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

2. Wakil Direktur

Wakil Direktur bertugas untuk membantu direktur dalam menjalankan tugasnya dan mewakili direktur jika berhalangan.

3. Sekretaris

Melakukan tugas surat menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang telah dibuat.

4. Bendahara

Bendahara bertugas mencatat serta mengatur keuangan perusahaan serta keuntungan yang didapatkan perusahaan, mengontrol biaya yang dikeluarkan,

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat CV. Saputra Mandiri

CV.Saputra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang beralamat di Jalan Sholeh Iskandar No.36 Kota Bogor. Perusahaan ini telah berdiri lebih dari 20 tahun. CV. Saputra Mandiri didirikan oleh Bapak Aji. Berawal dari bisnis tailor rumahan beliau melihat peluang yang bagus untuk memulai bisnis konveksi. Produk yang dihasilkan oleh CV. Saputra Mandiri antara lain pakaian dan celana untuk seragam sekolah dan seragam kerja, beserta beberapa perlengkapannya seperti topi dan yang lainnya baik secara pesanan maupun masal. Jam operasional CV.Saputra Mandiri yaitu pukul 08.00-17.00 namun jika lembur mereka bekerja sampai pukul 9 malam. Penentuan harga dalam setiap potong pakaian yang dihasilkan didasarkan pada harga dari jenis bahan yang dipilih konsumen, jika konsumen memilih bahan dengan kualitas yang baik maka harga yang diberikan pun akan lebih tinggi. Beberapa konsumen CV. Saputra Mandiri diantaranya yaitu Sekolah Menengah Analis Kimia Nusa Bangsa, Sekolah At Taufiq, Pabrik Astra Honda Motor, Yamaha dll

4.1.2 Struktur Organisasi CV. Saputra Mandiri dan Uraian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan suatu komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi dimaksudkan untuk membagi pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan menunjukkan mengenai spesialisasi dari pekerjaan tersebut sehingga masing-masing mengetahui tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya struktur organisasi maka karyawan dapat mengetahui kepada siapa mereka harus bertanggung jawabkan pekerjaannya dan menerima perintah.

dan memberikan informasi yang relevan terhadap laporan keuangan perusahaan.

5. Kepala Produksi

mengawasi proses produksi agar kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diharapkan, membuat perencanaan dan jadwal proses produksi, bertanggung jawab mengatur manajemen agar fasilitas produksi berfungsi semestinya, membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya serta berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi.

6. Kepala Bordir

Kepala bordir bertugas untuk mengawasi proses bordir agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan nantinya.

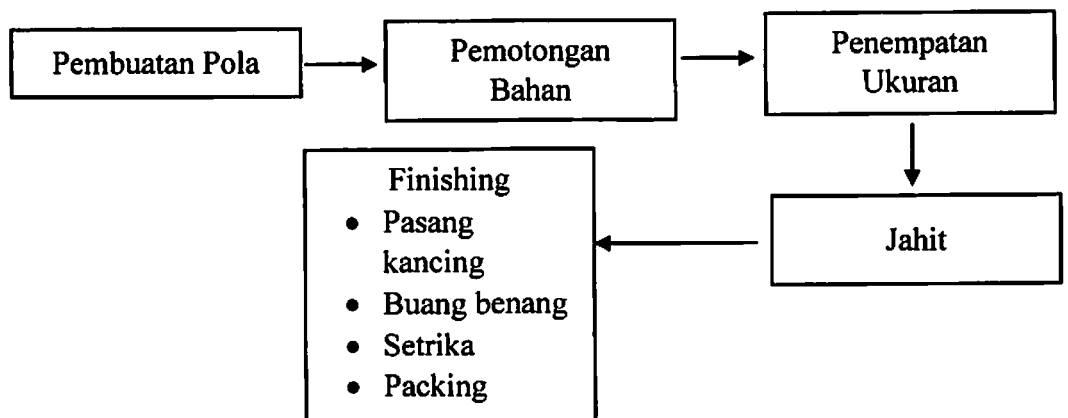
7. Kepala Gudang

Kepala gudang bertugas untuk memastikan ketersediaan serta penggunaan bahan baku pada gudang penyimpanan sehingga jika terdapat bahan baku yang sudah hampir habis dapat dilakukan pembelian lebih awal agar proses produksi dapat berjalan lancar.

8. Mekanik

Bertanggung jawab atas tersedianya mesin, peralatan dan kebutuhan listrik demi kelancaran proses produksi. Menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan, dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar. Mengawasi pelaksanaan pemeriksaan dan pemeliharaan dan perbaikan mesin atau peralatan produksi

4.1.3 Proses Produksi CV. Saputra Mandiri



Sumber : CV. Saputra Mandiri (2018)

Gambar 4.2
Proses Produksi CV. Saputra Mandiri

Proses produksi pada CV. Saputra Mandiri dimulai dengan pembuatan pola sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. Lalu selanjutnya adalah pemotongan

bahan sesuai dengan pola yang telah dibuat. Setelah itu pola yang telah dipotong dipisahkan sesuai dengan ukuran masing-masing agar memudahkan proses dalam menjahit. Kemudian pola dibawa menuju tempat penjahitan. Setelah selesai dijahit lalu seragam yang sudah jadi melalui proses finishing dimana diproses finishing seragam dipasang kancing, dibersihkan dari sisa-sisa benang yang masih menempel lalu disetrika dan kemudian dipacking.

4.1.4 Profil Responden

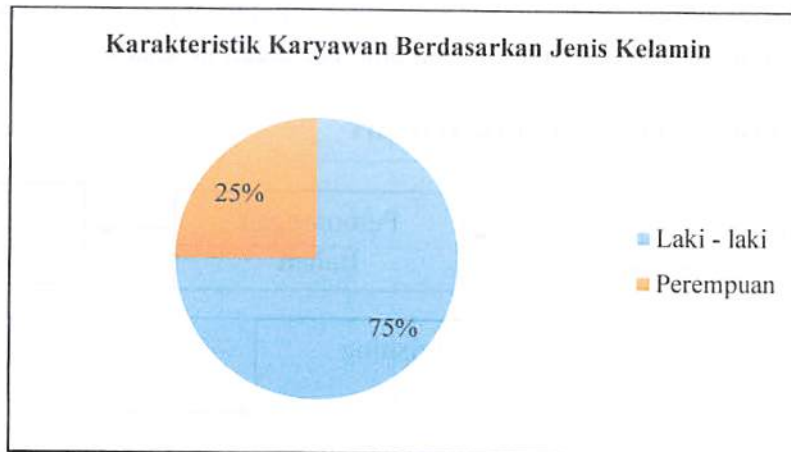
Profil responden terdiri dari 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data responden yang merupakan seluruh karyawan CV. Saputra Mandiri.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	36 orang	75
Perempuan	12 orang	25
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.3

Karakteristik Karyawan CV. Saputra Mandiri Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart diatas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 36 responden atau sebesar 75% dan sisanya responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 12 responden atau sebesar 25% sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan CV. Saputra Mandiri pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

bahan sesuai dengan pola yang telah dibuat. Setelah itu pola yang telah dipotong dipisahkan sesuai dengan ukuran masing-masing agar memudahkan proses dalam menjahit. Kemudian pola dibawa menuju tempat penjahitan. Setelah selesai dijahit lalu seragam yang sudah jadi melalui proses finishing dimana diproses finishing seragam dipasang kancing, dibersihkan dari sisa-sisa benang yang masih menempel lalu disetrika dan kemudian dipacking.

4.1.4 Profil Responden

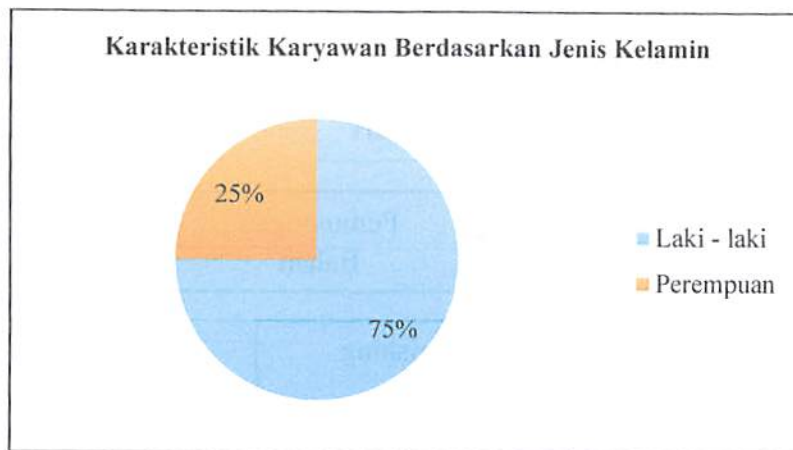
Profil responden terdiri dari 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data responden yang merupakan seluruh karyawan CV. Saputra Mandiri.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	36 orang	75
Perempuan	12 orang	25
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



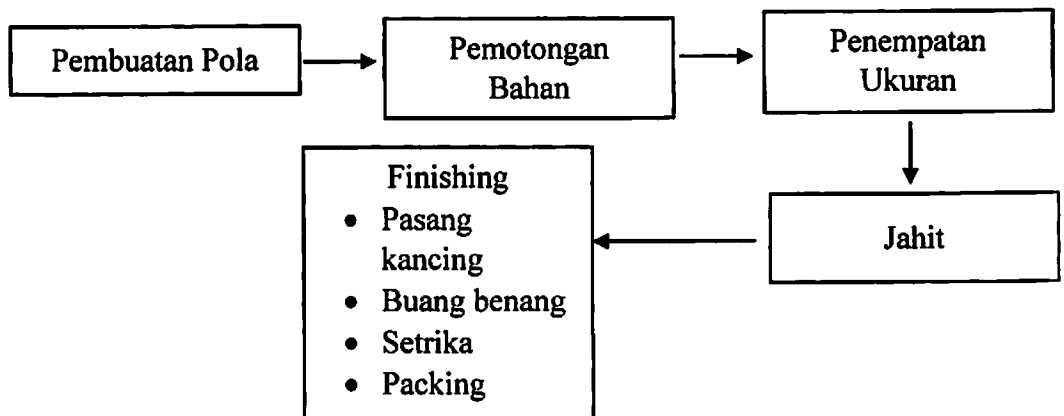
Gambar 4.3

Karakteristik Karyawan CV. Saputra Mandiri Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart diatas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 36 responden atau sebesar 75% dan sisanya responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 12 responden atau sebesar 25% sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan CV. Saputra Mandiri pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

- dan memberikan informasi yang relevan terhadap laporan keuangan perusahaan.
5. **Kepada Produksi**
mengawasi proses produksi agar kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diharapkan, membuat perencanaan dan jadwal proses produksi, bertanggung jawab mengatur manajemen agar fasilitas produksi berfungsi semestinya, membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya serta berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi.
 6. **Kepala Bordir**
Kepala bordir bertugas untuk mengawasi proses bordir agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan nantinya.
 7. **Kepala Gudang**
Kepala gudang bertugas untuk memastikan ketersediaan serta penggunaan bahan baku pada gudang penyimpanan sehingga jika terdapat bahan baku yang sudah hampir habis dapat dilakukan pembelian lebih awal agar proses produksi dapat berjalan lancar.
 8. **Mekanik**
Bertanggung jawab atas tersedianya mesin, peralatan dan kebutuhan listrik demi kelancaran proses produksi. Menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan, dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar. Mengawasi pelaksanaan pemeriksaan dan pemeliharaan dan perbaikan mesin atau peralatan produksi

4.1.3 Proses Produksi CV. Saputra Mandiri



Sumber : CV. Saputra Mandiri (2018)

Gambar 4.2
Proses Produksi CV. Saputra Mandiri

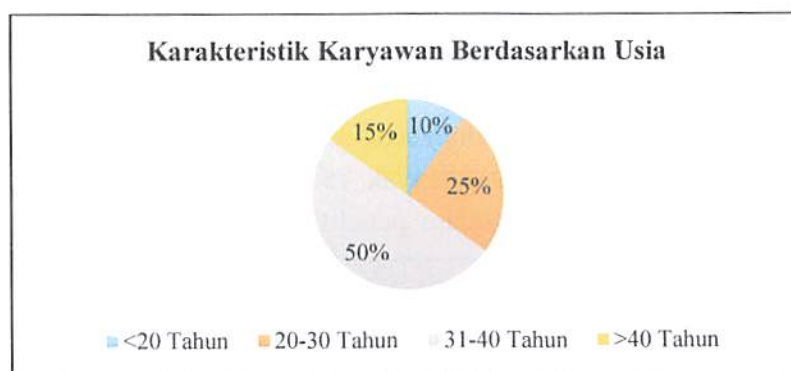
Proses produksi pada CV. Saputra Mandiri dimulai dengan pembuatan pola sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. Lalu selanjutnya adalah pemotongan

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<20 Tahun	5 orang	10
20-30 Tahun	12 orang	25
31-40 Tahun	24 orang	50
>40 Tahun	7 orang	15
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.4

Karakteristik Karyawan Produksi CV.Saputra Mandiri Berdasarkan Usia

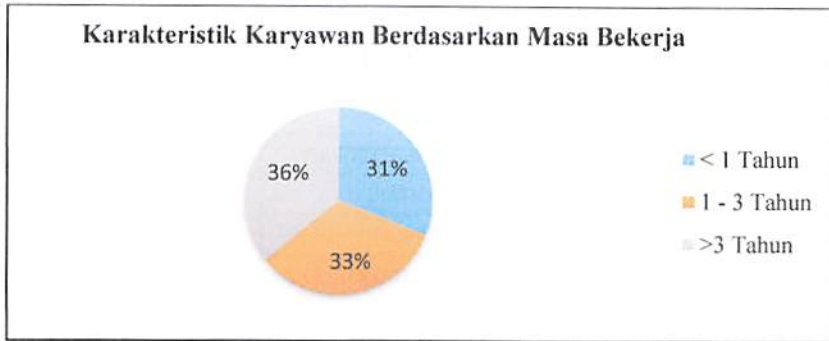
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 50%, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 25%, responden yang berusia >40 tahun sebanyak 7 orang atau 15%, dan responden yang berusia di atas <20 tahun sebanyak 5 orang atau 10%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 50%.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<1 Tahun	15 orang	31
1-3 Tahun	16 orang	33
> 3 Tahun	17 orang	36
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.5

Karakteristik Karyawan CV.Saputra Mandiri Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang bekerja telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 17 orang atau 36%, responden yang telah bekerja 1-3 tahun sebanyak 16 orang atau 33%, dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang atau 31%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
SMP	12 orang	25
SMA/SMK	36 orang	75
Jumlah	48 orang	100

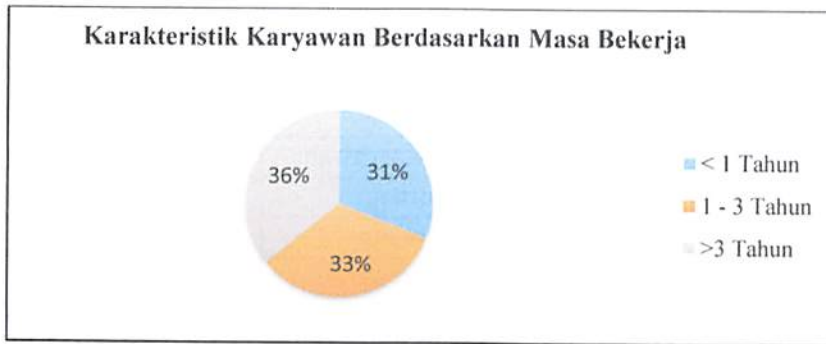
Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.6

Karakteristik Karyawan CV.Saputra Mandiri Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang atau 75% dan responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 12 orang atau 25%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 36 orang atau 75%.



Gambar 4.5

Karakteristik Karyawan CV.Saputra Mandiri Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang bekerja telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 17 orang atau 36%, responden yang telah bekerja 1-3 tahun sebanyak 16 orang atau 33%, dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang atau 31%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
SMP	12 orang	25
SMA/SMK	36 orang	75
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.6

Karakteristik Karyawan CV.Saputra Mandiri Berdasarkan Pendidikan Terakhir

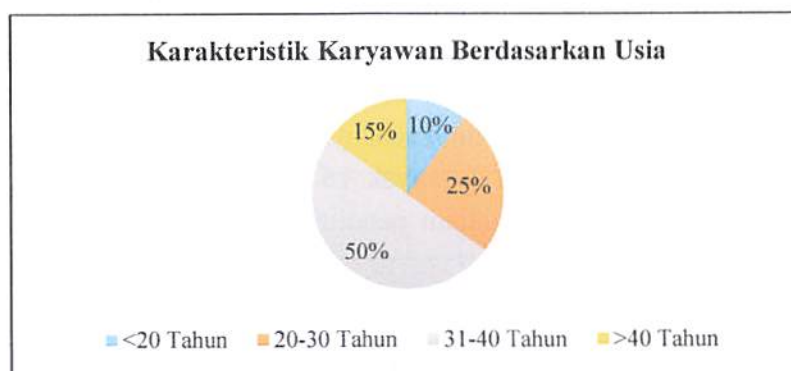
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang atau 75% dan responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 12 orang atau 25%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 36 orang atau 75%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<20 Tahun	5 orang	10
20-30 Tahun	12 orang	25
31-40 Tahun	24 orang	50
>40 Tahun	7 orang	15
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.4

Karakteristik Karyawan Produksi CV.Saputra Mandiri Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 50%, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 25%, responden yang berusia >40 tahun sebanyak 7 orang atau 15%, dan responden yang berusia di atas <20 tahun sebanyak 5 orang atau 10%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 50%.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<1 Tahun	15 orang	31
1-3 Tahun	16 orang	33
> 3 Tahun	17 orang	36
Jumlah	48 orang	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

4.2 Analisis Data

4.2.1 Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri

Motivasi kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri 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 Motivasi kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri. Di mana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Gaji Yang Adil

Tabel 4.5

a. Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	9	27	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	200	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 9 orang responden atau 19% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju gaji yang diberikan perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.6

b. Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	9	27	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, dan sebanyak 9 orang responden atau 18%

menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan harapan karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.7

c. Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	52
Setuju	4	21	84	44
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Se tuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	215	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 52% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator gaji yang adil dengan tiga butir pernyataan, terdapat pencapaian skor terendah yaitu 200 di pernyataan pertama dengan pertanyaan Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 215 dengan pernyataan gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah.

2. Tunjangan, Bonus

Tabel 4.8

a. Tanggapan responden mengenai bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	7	21	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang

menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan harapan karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.7

c. Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	52
Setuju	4	21	84	44
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Se tuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	215	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 52% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator gaji yang adil dengan tiga butir pernyataan, terdapat pencapaian skor terendah yaitu 200 di pernyataan pertama dengan pertanyaan Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 215 dengan pernyataan gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah.

2. Tunjangan, Bonus

Tabel 4.8

a. Tanggapan responden mengenai bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	7	21	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang

4.2 Analisis Data

4.2.1 Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri

Motivasi kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri 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 Motivasi kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri. Di mana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Gaji Yang Adil

Tabel 4.5

a. Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	9	27	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	200	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 9 orang responden atau 19% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju gaji yang diberikan perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.6

b. Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	9	27	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, dan sebanyak 9 orang responden atau 18%

responden atau 38% menjawab setuju, dan sebanyak 7 orang responden atau 14% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.9

b. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan THR

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	38
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	7	21	14
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	201	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang responden atau 14% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju perusahaan telah memberikan THR kepada karyawan setiap tahun. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4. 10

c. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	42
Setuju	4	25	100	52
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 52% menjawab setuju, sebanyak 20 orang responden atau 42% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Diantara tiga butir pernyataan pada indikator tunjangan,bonus terdapat pencapaian skor terendah yaitu 201 di pernyataan ke dua dengan pertanyaan

perusahaan memberikan THR kepada karyawan setiap tahun, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 209 dengan pertanyaan perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan.

3. Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian

Tabel 4.11

a. Tanggapan responden mengenai rekan kerja membantu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	27
Setuju	4	23	92	48
Kurang Setuju	3	12	36	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	193	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 27% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju rekan kerja membantu mereka dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4. 12

b. Tanggapan responden mengenai kerjasama karyawan dalam bekerja baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	21
Setuju	4	25	100	52
Kurang Setuju	3	11	33	23
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	187	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 52% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 23% menjawab kurang setuju, sebanyak 10 orang responden atau 21% menjawab sangat setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju kerjasama karyawan dalam bekerja baik. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Pada indikator komunikasi dan kerjasama antarbagian dengan dua butir pernyataan, diantara dua butir tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 187 di pernyataan ke dua dengan kerjasama karyawan dalam bekerja baik, adapun skor

perusahaan memberikan THR kepada karyawan setiap tahun, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 209 dengan pertanyaan perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan.

3. Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian

Tabel 4.11

a. Tanggapan responden mengenai rekan kerja membantu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	27
Setuju	4	23	92	48
Kurang Setuju	3	12	36	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	193	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 27% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju rekan kerja membantu mereka dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4. 12

b. Tanggapan responden mengenai kerjasama karyawan dalam bekerja baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	21
Setuju	4	25	100	52
Kurang Setuju	3	11	33	23
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	187	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 52% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 23% menjawab kurang setuju, sebanyak 10 orang responden atau 21% menjawab sangat setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju kerjasama karyawan dalam bekerja baik. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Pada indikator komunikasi dan kerjasama antarbagian dengan dua butir pernyataan, diantara dua butir tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 187 di pernyataan ke dua dengan kerjasama karyawan dalam bekerja baik, adapun skor

responden atau 38% menjawab setuju, dan sebanyak 7 orang responden atau 14% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.9

b. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan THR

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	38
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	7	21	14
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	201	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang responden atau 14% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju perusahaan telah memberikan THR kepada karyawan setiap tahun. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4. 10

c. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	42
Setuju	4	25	100	52
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 52% menjawab setuju, sebanyak 20 orang responden atau 42% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Diantara tiga butir pernyataan pada indikator tunjangan,bonus terdapat pencapaian skor terendah yaitu 201 di pernyataan ke dua dengan pertanyaan

tertinggi diantara dua butir pernyataan tersebut adalah butir pertama dengan skor 193 dengan pertanyaan rekan kerja membantu saya dalam bekerja.

4. Keamanan Tempat Kerja

Tabel 4. 13

a. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	42
Setuju	4	17	68	35
Kurang Setuju	3	8	24	17
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	198	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 42% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab kurang setuju dan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju lingkungan kerja mereka aman dan mendukung kinerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.14

b. Tanggapan responden mengenai peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	23	92	48
Kurang Setuju	3	8	24	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	201	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju peralatan kerja menunjang mereka dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.15

c. Tanggapan responden mengenai tata letak peralatan memudahkan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	25
Setuju	4	26	104	54
Kurang Setuju	3	9	27	19
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	193	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang responden atau 19% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju tata letak peralatan memudahkan mereka dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Dari tiga butir pernyataan pada indikator keamanan tempat kerja terdapat pencapaian skor terendah yaitu 193 di pernyataan ke tiga dengan tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir kedua dengan skor 201 dengan pertanyaan peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja.

5. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri

Tabel 4.16

a. Tanggapan responden mengenai pekerjaan memenuhi kebutuhan harga diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	29
Setuju	4	26	104	54
Kurang Setuju	3	7	21	15
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	197	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 29% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan mereka akan harga diri. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.15

c. Tanggapan responden mengenai tata letak peralatan memudahkan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	25
Setuju	4	26	104	54
Kurang Setuju	3	9	27	19
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	193	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang responden atau 19% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju tata letak peralatan memudahkan mereka dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Dari tiga butir pernyataan pada indikator keamanan tempat kerja terdapat pencapaian skor terendah yaitu 193 di pernyataan ke tiga dengan tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir kedua dengan skor 201 dengan pertanyaan peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja.

5. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri

Tabel 4.16

a. Tanggapan responden mengenai pekerjaan memenuhi kebutuhan harga diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	29
Setuju	4	26	104	54
Kurang Setuju	3	7	21	15
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	197	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 29% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan mereka akan harga diri. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

tertinggi diantara dua butir pernyataan tersebut adalah butir pertama dengan skor 193 dengan pertanyaan rekan kerja membantu saya dalam bekerja.

4. Keamanan Tempat Kerja

Tabel 4. 13

a. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	42
Setuju	4	17	68	35
Kurang Setuju	3	8	24	17
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	198	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 42% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab kurang setuju dan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju lingkungan kerja mereka aman dan mendukung kinerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.14

b. Tanggapan responden mengenai peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	23	92	48
Kurang Setuju	3	8	24	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	201	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 27 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju peralatan kerja menunjang mereka dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.17

b. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	30	120	63
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 orang responden atau 63% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari hasil pengolahan data pada indikator kebutuhan harga diri dan citra diri dengan dua butir pernyataan, terdapat pencapaian skor terendah yaitu 197 di pernyataan pertama dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri, adapun skor tertinggi diantara dua butir pernyataan tersebut adalah butir kedua dengan skor 208 dengan pertanyaan perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.

6. Pengakuan Kerja

Tabel 4.18

a. Tanggapan responden mengenai perusahaan menghargai hasil kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	21	84	44
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	206	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju perusahaan

menghargai hasil kerja mereka. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.19

b. Tanggapan responden mengenai memiliki status atau kedudukan yang jelas diperusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	212	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator pengakuan kerja dengan dua butir pernyataan diantara dua butir tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 206 di pernyataan pertama dengan pernyataan perusahaan menghargai hasil kerja karyawan, adapun skor tertinggi diantara dua butir tersebut adalah butir kedua dengan skor 212 dengan pertanyaan saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan.

7. Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri

Tabel 4.20

a. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	20	80	42
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 42% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 15% , dan

menghargai hasil kerja mereka. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.19

b. Tanggapan responden mengenai memiliki status atau kedudukan yang jelas diperusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	212	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator pengakuan kerja dengan dua butir pernyataan diantara dua butir tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 206 di pernyataan pertama dengan pernyataan perusahaan menghargai hasil kerja karyawan, adapun skor tertinggi diantara dua butir tersebut adalah butir kedua dengan skor 212 dengan pertanyaan saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan.

7. Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri

Tabel 4.20

a. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	20	80	42
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 42% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 15% , dan

Tabel 4.17

b. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	30	120	63
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 orang responden atau 63% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari hasil pengolahan data pada indikator kebutuhan harga diri dan citra diri dengan dua butir pernyataan, terdapat pencapaian skor terendah yaitu 197 di pernyataan pertama dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri, adapun skor tertinggi diantara dua butir pernyataan tersebut adalah butir kedua dengan skor 208 dengan pertanyaan perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.

6. Pengakuan Kerja

Tabel 4.18

a. Tanggapan responden mengenai perusahaan menghargai hasil kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	21	84	44
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	206	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju perusahaan

sebanyak 2 orang responden atau 10% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju Perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.21

b. Tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	20	80	42
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 42 % menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.22

c. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju Perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Diantara tiga butir pernyataan pada indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri dengan tiga butir pernyataan terdapat pencapaian skor terendah yaitu 204 di pernyataan pertama dengan pernyataan perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah butir kedua dengan skor 209 dengan pertanyaan Ssya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.23
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Total Skor	Skor rata-rata
A. Gaji Yang Adil			
1	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	200	206,3
2	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	204	
3	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah	215	
B. Tunjangan, Bonus			
4	Saya bekerja semangat karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan	208	206
5	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan THR kepada karyawan setiap tahun	201	
6	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan	209	
C. Komunikasi dan kerjasama Antarbagian			
7	Saya bekerja semangat karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja	193	190
8	Saya bekerja semangat karena kerjasama karyawan dalam bekerja baik	187	
D. Keamanan Tempat Kerja			
9	Saya bekerja semangat karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan	198	193,3
10	Saya bekerja semangat karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja	201	
11	Saya bekerja semangat karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja	193	
E. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri			
12	Saya bekerja semangat karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri	197	202,5
13	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	208	

Diantara tiga butir pernyataan pada indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri dengan tiga butir pernyataan terdapat pencapaian skor terendah yaitu 204 di pernyataan pertama dengan pernyataan perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah butir kedua dengan skor 209 dengan pertanyaan Ssya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.23
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Total Skor	Skor rata-rata
A. Gaji Yang Adil			
1	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	200	206,3
2	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	204	
3	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah	215	
B. Tunjangan, Bonus			
4	Saya bekerja semangat karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan	208	206
5	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan THR kepada karyawan setiap tahun	201	
6	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan	209	
C. Komunikasi dan kerjasama Antarbagian			
7	Saya bekerja semangat karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja	193	190
8	Saya bekerja semangat karena kerjasama karyawan dalam bekerja baik	187	
D. Keamanan Tempat Kerja			
9	Saya bekerja semangat karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan	198	193,3
10	Saya bekerja semangat karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja	201	
11	Saya bekerja semangat karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja	193	
E. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri			
12	Saya bekerja semangat karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri	197	202,5
13	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	208	

sebanyak 2 orang responden atau 10% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju Perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.21

b. Tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	20	80	42
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 42 % menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.22

c. Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	44
Setuju	4	22	88	46
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 46% menjawab setuju, sebanyak 21 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju Perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

F. Pengakuan Kerja			
14	Saya bekerja semangat karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan	206	209
15	Saya bekerja semangat karena mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan	212	
G. Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri			
16	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat	204	207
17	Saya bekerja semangat karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	209	
18	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	208	
Rata – rata			202,01

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 190 terdapat pada indikator “Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian”. Nilai terendah terdapat pada pernyataan “kerjasama karyawan dalam bekerja baik” hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kerjasama karyawan dalam bekerja diperusahaan masih kurang. Sedangkan komunikasi dan kerjasama merupakan suatu hal yang penting dilakukan dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan saling berkaitan satu sama lain mulai dari proses awal hingga proses packing.

4.2.2 Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri

Kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri 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 kepuasan kerja pada CV. Saputra Mandiri. Dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Turnover

Tabel 4.24

a. Tanggapan responden mengenai merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	16	64	33
Kurang Setuju	3	8	24	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju akan bekerja diperusahaan sampai pensiun. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.25

b. Tanggapan responden mengenai merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	6	18	12
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	207	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 12% menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju mereka memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

1. Turnover

Tabel 4.24

a. Tanggapan responden mengenai merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	16	64	33
Kurang Setuju	3	8	24	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	208	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 17% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju akan bekerja diperusahaan sampai pensiun. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.25

b. Tanggapan responden mengenai merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	48
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	6	18	12
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	207	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 12% menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju mereka memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

F. Pengakuan Kerja			
14	Saya bekerja semangat karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan	206	209
15	Saya bekerja semangat karena mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan	212	
G. Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri			
16	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat	204	207
17	Saya bekerja semangat karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	209	
18	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	208	
Rata – rata			202,01

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 190 terdapat pada indikator “Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian”. Nilai terendah terdapat pada pernyataan “kerjasama karyawan dalam bekerja baik” hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kerjasama karyawan dalam bekerja diperusahaan masih kurang. Sedangkan komunikasi dan kerjasama merupakan suatu hal yang penting dilakukan dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan saling berkaitan satu sama lain mulai dari proses awal hingga proses packing.

4.2.2 Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri

Kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri 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 kepuasan kerja pada CV. Saputra Mandiri. Dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.26

c. Tanggapan responden mengenai merasa tidak akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	60
Setuju	4	14	56	30
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Saya merasa tidak akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator *Turnover* dengan tiga butir pernyataan terdapat pencapaian skor terendah yaitu 207 di pernyataan pertama dengan saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 216 dengan pertanyaan saya merasa tidak akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru.

2. Tingkat Ketidakhadiran

Tabel 4.27

a. Tanggapan responden mengenai merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	60
Setuju	4	13	52	28
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	212	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang responden atau 28% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju

hadir tepat waktu adalah hal yang benar. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.28

b. Tanggapan responden mengenai merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	60
Setuju	4	14	56	30
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.29

c. Tanggapan responden mengenai merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	60
Setuju	4	12	48	25
Kurang Setuju	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	210	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Diantara tiga butir pernyataan yang terdapat pada indikator tingkat ketidakhadiran tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 210 di pernyataan ketiga dengan pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis,

hadir tepat waktu adalah hal yang benar. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.28

b. Tanggapan responden mengenai merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	60
Setuju	4	14	56	30
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.29

c. Tanggapan responden mengenai merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	60
Setuju	4	12	48	25
Kurang Setuju	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	210	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Diantara tiga butir pernyataan yang terdapat pada indikator tingkat ketidakhadiran tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 210 di pernyataan ketiga dengan pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis,

Tabel 4.26

c. Tanggapan responden mengenai merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	60
Setuju	4	14	56	30
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 30% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan Saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator *Turnover* dengan tiga butir pernyataan terdapat pencapaian skor terendah yaitu 207 di pernyataan pertama dengan saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 216 dengan pertanyaan saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru.

2. Tingkat Ketidakhadiran

Tabel 4.27

a. Tanggapan responden mengenai merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	60
Setuju	4	13	52	28
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	212	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang responden atau 28% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju

adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke dua dengan skor 216 dengan pertanyaan Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah.

3. Umur

Tabel 4.30

a. Tanggapan responden mengenai semakin bertambahnya usia, semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	19	76	40
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	210	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju bahwa semakin bertambahnya usia, mereka semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.31

b. Tanggapan responden mengenai usia masih produktif dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	27
Setuju	4	29	116	60
Kurang Setuju	3	6	18	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	199	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 27% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dan merasa usia mereka masih produktif dalam bekerja Saya. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator umur dengan dua butir pernyataan, terdapat pencapaian skor terendah yaitu 199 di pernyataan ke dua S\ saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir pertama dengan skor 210 dengan pertanyaan saya merasa semakin bertambahnya usia, saya semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan.

4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 4.32

a. Tanggapan responden mengenai menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	58
Setuju	4	15	60	32
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	215	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 58% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 32% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dan merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.33

b. Tanggapan responden mengenai menyenangkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	40
Setuju	4	22	88	45
Kurang Setuju	3	7	21	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 45% menjawab setuju, sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa menyenangkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Dari indikator umur dengan dua butir pernyataan, terdapat pencapaian skor terendah yaitu 199 di pernyataan ke dua S\ saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir pertama dengan skor 210 dengan pertanyaan saya merasa semakin bertambahnya usia, saya semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan.

4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 4.32

a. Tanggapan responden mengenai menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	58
Setuju	4	15	60	32
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	215	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 58% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 32% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dan merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.33

b. Tanggapan responden mengenai menyenangkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	40
Setuju	4	22	88	45
Kurang Setuju	3	7	21	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	204	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 45% menjawab setuju, sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa menyenangkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke dua dengan skor 216 dengan pertanyaan Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah.

3. Umur

Tabel 4.30

a. Tanggapan responden mengenai semakin bertambahnya usia, semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	19	76	40
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	210	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju bahwa semakin bertambahnya usia, mereka semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.31

b. Tanggapan responden mengenai usia masih produktif dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	27
Setuju	4	29	116	60
Kurang Setuju	3	6	18	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	199	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 60% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 27% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 6 orang responden atau 13% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dan merasa usia mereka masih produktif dalam bekerja Saya. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.34

c. Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	58
Setuju	4	16	64	34
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 58% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 34% menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Pada indikator tingkat pekerjaan dengan tiga butir pernyataan, diantara tiga butir tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 204 di pernyataan ke dua saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 216 dengan pertanyaan saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki.

5. Ukuran Organisasi perusahaan

Tabel 4.35

a. Tanggapan responden mengenai memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	19	76	40
Kurang Setuju	3	12	36	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	196	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.36

b. Tanggapan responden mengenai struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	40
Setuju	4	18	72	37
Kurang Setuju	3	10	30	21
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	199	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 37% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 21% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju . Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.37

c. Tanggapan responden mengenai struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju . Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dan merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Dari tiga butir pernyataan yang terdapat pada indikator ukuran organisasi perusahaan terdapat pencapaian skor terendah yaitu 196 di pernyataan pertama saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga

Tabel 4.36

b. Tanggapan responden mengenai struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	40
Setuju	4	18	72	37
Kurang Setuju	3	10	30	21
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	199	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 37% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 21% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju . Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.37

c. Tanggapan responden mengenai struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	50
Setuju	4	18	72	38
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	209	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 38% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju . Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dan merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Dari tiga butir pernyataan yang terdapat pada indikator ukuran organisasi perusahaan terdapat pencapaian skor terendah yaitu 196 di pernyataan pertama saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga

Tabel 4.34

c. Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	58
Setuju	4	16	64	34
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	216	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 58% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 34% menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

Pada indikator tingkat pekerjaan dengan tiga butir pernyataan, diantara tiga butir tersebut terdapat pencapaian skor terendah yaitu 204 di pernyataan ke dua saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, adapun skor tertinggi diantara tiga butir pernyataan tersebut adalah butir ke tiga dengan skor 216 dengan pertanyaan saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki.

5. Ukuran Organisasi perusahaan

Tabel 4.35

a. Tanggapan responden mengenai memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	19	76	40
Kurang Setuju	3	12	36	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		48	196	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 40% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 12 orang responden atau 25% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dan merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang setuju.

dengan skor 209 dengan pertanyaan saya merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.38
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Total Skor	Skor Rata-rata
A. Turnover			
1	Saya merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun	208	210,33
2	Saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja	207	
3	Saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru	216	
B. Tingkat Ketidakhadiran			
4	Saya merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar	212	212,67
5	Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah	216	
6	Saya merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis	210	
C. Umur			
7	Saya merasa semakin bertambahnya usia, saya semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan	210	204,5
8	Saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja	199	
D. Tingkat Pekerjaan			
9	Saya merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	215	211,67
10	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	204	
11	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki	216	
E. Ukuran Organisasi Perusahaan			
12	Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	196	201,33
13	Saya merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan	199	
14	Saya merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja	209	
Rata – rata			208,1

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 201,33 terdapat pada indikator "Ukuran Organisasi Perusahaan". Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan" dimana total nilai yang didapatkan hanya sebesar 196 saja hal ini dapat diartikan bahwa karyawan masih merasa belum memahami dengan baik prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawannya serta membuat prosedur kerja yang mudah dipahami agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak menghambat proses produksi perusahaan.

4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Untuk mengetahui keeratn hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39
Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Correlations				
			Motivasi	Kepuasan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,665**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	48	48
	Kepuasan	Correlation Coefficient	,665**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 25, dapat diketahui bahwa besarnya Rank Spearman adalah $r = 0,665$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV.Saputra Mandiri mempunyai hubungan yang kuat.

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 201,33 terdapat pada indikator "Ukuran Organisasi Perusahaan". Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan" dimana total nilai yang didapatkan hanya sebesar 196 saja hal ini dapat diartikan bahwa karyawan masih merasa belum memahami dengan baik prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawannya serta membuat prosedur kerja yang mudah dipahami agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak menghambat proses produksi perusahaan.

4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39
Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Correlations				
			Motivasi	Kepuasan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,665**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	48	48
	Kepuasan	Correlation Coefficient	,665**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 25, dapat diketahui bahwa besarnya Rank Spearman adalah $r = 0,665$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV.Saputra Mandiri mempunyai hubungan yang kuat.

dengan skor 209 dengan pertanyaan saya merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.38
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Total Skor	Skor Rata-rata
A. Turnover			
1	Saya merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun	208	210,33
2	Saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja	207	
3	Saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru	216	
B. Tingkat Ketidakhadiran			
4	Saya merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar	212	212,67
5	Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah	216	
6	Saya merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis	210	
C. Umur			
7	Saya merasa semakin bertambahnya usia, saya semakin puas dengan pekerjaan yang diberikan	210	204,5
8	Saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja	199	
D. Tingkat Pekerjaan			
9	Saya merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	215	211,67
10	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	204	
11	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki	216	
E. Ukuran Organisasi Perusahaan			
12	Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	196	201,33
13	Saya merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan	199	
14	Saya merasa struktur organisasi perusahaan menunjang karyawan dalam bekerja	209	
Rata – rata			208,1

Tabel 4.40
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,6 – 0,799	0,665	Kuat
0,4 – 0,599		Sedang
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *rank spearman* bahwa nilai korelasi $r = 0,665$ Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut

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

$$KD = (0,665)^2 \times 100\%$$

$$KD = 44,22 \%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Mencari nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 48 - 2 = 46$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,6786$

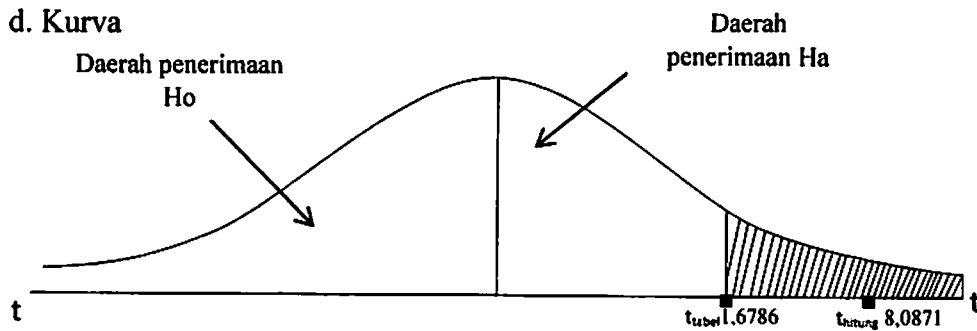
c. Menentukan t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,665\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{(1-0,665^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,5102}{0,5577}$$

$$t_{hitung} = 8,0871$$



Gambar 4.7

Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi Statistik

Hasil dari uji kurva diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,0871 > 1,6786$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri.

4. Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri

Tabel 4.41

Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri

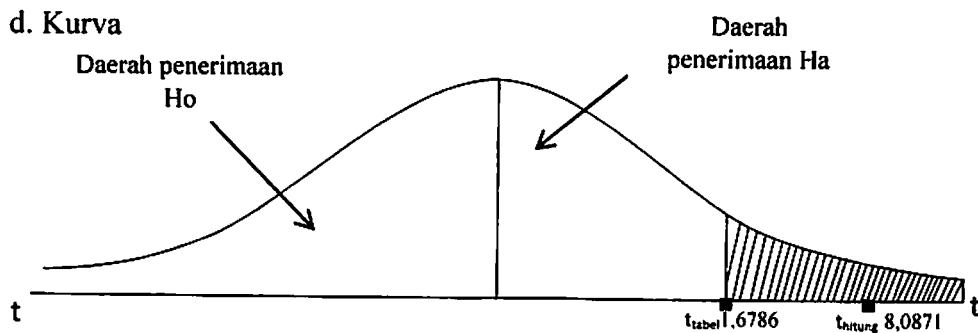
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,285	7,326		1,813	,076
	Motivasi	,624	,096	,693	6,518	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi kerja akan diikuti kenaikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri sebesar 0,624 satuan.

$$t_{hitung} = \frac{4,5102}{0,5577}$$

$$t_{hitung} = 8,0871$$



Gambar 4.7

Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi Statistik

Hasil dari uji kurva diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,0871 > 1,6786$) maka H_a diterima H_o ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri.

4. Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri

Tabel 4.41

Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,285	7,326		1,813	,076
	Motivasi	,624	,096	,693	6,518	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi kerja akan diikuti kenaikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri sebesar 0,624 satuan.

Tabel 4.40
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,6 – 0,799	0,665	Kuat
0,4 – 0,599		Sedang
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *rank spearman* bahwa nilai korelasi $r = 0,665$. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut

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

$$KD = (0,665)^2 \times 100\%$$

$$KD = 44,22 \%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Mencari nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 48 - 2 = 46$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,6786$

c. Menentukan t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,665\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{(1-0,665^2)}}$$

4.3 Pembahasan

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Saputra Mandiri

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel motivasi kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator pengakuan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 209. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan menganggap perusahaan telah mengakui hasil kerja mereka sehingga mereka merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar terdapat 190 pada indikator komunikasi dan kerjasama antarbagian. Nilai terendah terdapat pada pernyataan kerjasama karyawan dalam bekerja baik hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kerjasama karyawan dalam bekerja diperusahaan masih kurang. Sedangkan komunikasi dan kerjasama merupakan suatu hal yang penting dilakukan dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan saling berkaitan satu sama lain mulai dari proses awal hingga proses packing. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi dan kerjasama karyawan dalam bekerja masih kurang dan harus ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator ketidakhadiran dengan nilai rata-rata sebesar 212,67. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan pada CV. Saputra Mandiri memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan dimana karyawan merasa yakin bahwa terlambat dalam bekerja dan pulang sebelum jam kerja berakhir adalah hal yang salah dan perlu dihindari sehingga membuat lebih mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan terutama dalam kehadiran karyawan.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 201,33 terdapat pada indikator ukuran organisasi perusahaan. Nilai terendah terdapat pada pernyataan saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan hal ini dapat diartikan bahwa karyawan masih merasa belum memahami dengan baik prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawannya serta membuat prosedur kerja yang mudah dipahami agar karyawan dapat

bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak menghambat proses produksi perusahaan.

Berdasarkan pada pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana dapat diketahui korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,665. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,0871 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,0871 > 1,6786$) artinya terima H_a tolak H_o . Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan fungsi penduga hasil $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016:317) yang mengemukakan bahwa peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Penelitian yang dilakukan Amalia (2017). Hasil uji koefisien Korelasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dan nilai koefisien Korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,9587 > 2,00$). Selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan karyawan tersebut.

bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak menghambat proses produksi perusahaan.

Berdasarkan pada pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana dapat diketahui korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,665. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,0871 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,0871 > 1,6786$) artinya terima H_a tolak H_o . Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan fungsi penduga hasil $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016:317) yang mengemukakan bahwa peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Penelitian yang dilakukan Amalia (2017). Hasil uji koefisien Korelasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dan nilai koefisien Korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,9587 > 2,00$). Selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan karyawan tersebut.

4.3 Pembahasan

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Saputra Mandiri

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel motivasi kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator pengakuan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 209. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan menganggap perusahaan telah mengakui hasil kerja mereka sehingga mereka merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar terdapat 190 pada indikator komunikasi dan kerjasama antarbagian. Nilai terendah terdapat pada pernyataan kerjasama karyawan dalam bekerja baik hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kerjasama karyawan dalam bekerja diperusahaan masih kurang. Sedangkan komunikasi dan kerjasama merupakan suatu hal yang penting dilakukan dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan saling berkaitan satu sama lain mulai dari proses awal hingga proses packing. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi dan kerjasama karyawan dalam bekerja masih kurang dan harus ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator ketidakhadiran dengan nilai rata-rata sebesar 212,67. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan pada CV. Saputra Mandiri memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan dimana karyawan merasa yakin bahwa terlambat dalam bekerja dan pulang sebelum jam kerja berakhir adalah hal yang salah dan perlu dihindari sehingga membuat lebih mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan terutama dalam kehadiran karyawan.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 201,33 terdapat pada indikator ukuran organisasi perusahaan. Nilai terendah terdapat pada pernyataan saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan hal ini dapat diartikan bahwa karyawan masih merasa belum memahami dengan baik prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawannya serta membuat prosedur kerja yang mudah dipahami agar karyawan dapat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri dengan responden sebanyak 48 orang. Motivasi terendah terdapat pada indikator "Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian". Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Kerjasama karyawan dalam bekerja baik". Dapat disimpulkan kerjasama diperusahaan masih belum berjalan dengan baik. Sedangkan Motivasi tertinggi terdapat pada indikator "Pengakuan Kerja". Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan". Dapat disimpulkan bentuk pengakuan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
2. Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri dengan responden sebanyak 48 orang. Kepuasan Kerja terendah terdapat pada indikator "Ukuran Organisasi Perusahaan". Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan". Dapat disimpulkan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan masih belum dimengerti oleh sebagian karyawan yang bekerja. Sedangkan Kepuasan Kerja tertinggi terdapat pada indikator "Ketidakhadiran". Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah". Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan sudah baik sehingga karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan dimana terlambat merupakan hal yang salah dan harus dihindari sehingga membuat mereka memilih mematuhi peraturan terutama dalam hal kehadiran.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri, dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,665$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 44,22 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) motivasi kerja dengan variabel (Y) kepuasan kerja karyawan sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $(8,0871 > 1,6786)$. Yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Yang berarti terdapat

hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri.

d. Hubungan fungsional antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi CV. Saputra Mandiri yaitu sebagai berikut:

1. Karena komunikasi dan kerjasama menjadi indikator yang memiliki nilai terendah pada indikator motivasi kerja lainnya maka disarankan perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama pada para karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk team kerja agar komunikasi antar karyawan bisa lebih sering terjadi. Selain itu perusahaan dapat mengadakan wisata bersama seluruh karyawan, selain melepas penat dari beban pekerjaan, program wisata bersama dapat meningkatkan kesempatan kepada karyawan untuk lebih banyak berkomunikasi. Cara lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan kegiatan olahraga bersama. Dengan adanya kebersamaan ini karyawan akan saling mengenal dan dekat satu sama lain. Rasa kebersamaan inilah yang akan berlanjut hingga dipekerjaan.
2. Disarankan perusahaan dapat meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan karena dari hasil analisis data, ukuran organisasi menjadi indikator yang memiliki nilai terendah daripada indikator lain. Ukuran organisasi terutama dalam hal struktur organisasi dapat mengurangi rasa kepuasan karyawan di dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena beberapa hal seperti karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena mereka tidak mengetahui prosedur dalam melakukan pekerjaan tersebut, lalu karyawan merasa kesulitan dalam melakukan pelaporan sehingga mereka tidak bisa bekerja sebagaimana mestinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membuat struktur organisasi yang lebih ramping dan juga membuat sistem pelaporan lebih sederhana sehingga karyawan bisa lebih mudah dalam hal pelaporan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan metode dan indikator yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri.

d. Hubungan fungsional antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 13,285 + 0,624X$.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi CV. Saputra Mandiri yaitu sebagai berikut:

1. Karena komunikasi dan kerjasama menjadi indikator yang memiliki nilai terendah pada indikator motivasi kerja lainnya maka disarankan perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama pada para karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk team kerja agar komunikasi antar karyawan bisa lebih sering terjadi. Selain itu perusahaan dapat mengadakan wisata bersama seluruh karyawan, selain melepas penat dari beban pekerjaan, program wisata bersama dapat meningkatkan kesempatan kepada karyawan untuk lebih banyak berkomunikasi. Cara lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan kegiatan olahraga bersama. Dengan adanya kebersamaan ini karyawan akan saling mengenal dan dekat satu sama lain. Rasa kebersamaan inilah yang akan berlanjut hingga dipekerjaan.
2. Disarankan perusahaan dapat meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan karena dari hasil analisis data, ukuran organisasi menjadi indikator yang memiliki nilai terendah daripada indikator lain. Ukuran organisasi terutama dalam hal struktur organisasi dapat mengurangi rasa kepuasan karyawan di dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena beberapa hal seperti karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena mereka tidak mengetahui prosedur dalam melakukan pekerjaan tersebut, lalu karyawan merasa kesulitan dalam melakukan pelaporan sehingga mereka tidak bisa bekerja sebagaimana mestinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membuat struktur organisasi yang lebih ramping dan juga membuat sistem pelaporan lebih sederhana sehingga karyawan bisa lebih mudah dalam hal pelaporan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan metode dan indikator yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja pada CV. Saputra Mandiri dengan responden sebanyak 48 orang. Motivasi terendah terdapat pada indikator "Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian". Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Kerjasama karyawan dalam bekerja baik". Dapat disimpulkan kerjasama diperusahaan masih belum berjalan dengan baik. Sedangkan Motivasi tertinggi terdapat pada indikator "Pengakuan Kerja". Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan". Dapat disimpulkan bentuk pengakuan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
2. Kepuasan Kerja pada CV. Saputra Mandiri dengan responden sebanyak 48 orang. Kepuasan Kerja terendah terdapat pada indikator "Ukuran Organisasi Perusahaan". Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan". Dapat disimpulkan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan masih belum dimengerti oleh sebagian karyawan yang bekerja. Sedangkan Kepuasan Kerja tertinggi terdapat pada indikator "Ketidakhadiran". Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah". Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan sudah baik sehingga karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan dimana terlambat merupakan hal yang salah dan harus dihindari sehingga membuat mereka memilih mematuhi peraturan terutama dalam hal kehadiran.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri, dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,665$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Saputra Mandiri mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 44,22 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) motivasi kerja dengan variabel (Y) kepuasan kerja karyawan sebesar 44,22% sedangkan sisanya 55,78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $(8,0871 > 1,6786)$. Yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Yang berarti terdapat

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Maryam Nurul. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung Jakarta Timur*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Amalia, Lia. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Metalindo Guna Teknik Industri*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Amstrong, Michael. (2015). *Amstrong's hand book of Human Resorce Management Practice 12th Edition*. United Kingdom : kogan Page Limited.
- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, Wayne F. (2013). *Managing Human Recource*. Ninth Edition. New york : Mc Grawl-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management*, 13th ed. publishing as Prentice Hall.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : UNPO Press.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang : EF Press Digimedia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidance-Based Approach*. New York: The McGrowHill-Companies,inc
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumbed Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- McShane and Von Glinow. (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge an Prattice for the Real Word*. New York : McGraw Hill Companies. Inc

- Portolese, Laura (2011), *Human Resource Management*, Washington, D.C., USA, Flat World Knowledge.
- Rivai, veithzal dan Sagala, ella jauvani (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P and Coulter, Marry. (2016). *Management*. Thirteenth Edition. England : Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Sapitri, Priska.(2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudrajat, Endang (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno,Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1. p. 293–298.

- Portolese, Laura (2011), *Human Resource Management*, Washington, D.C., USA, Flat World Knowledge.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P and Coulter, Marry. (2016). *Management*. Thirteenth Edition. England : Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Sapitri, Priska. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudrajat, Endang (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1. p. 293–298.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Maryam Nurul. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung Jakarta Timur*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Amalia, Lia. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Metalindo Guna Teknik Industri*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Amstrong, Michael. (2015). *Amstrong's hand book of Human Resorce Management Practice 12th Edition*. United Kingdom : kogan Page Limited.
- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, Wayne F. (2013). *Managing Human Recource*. Ninth Edition. New york : Mc Grawl-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management*, 13th ed. publishing as Prentice Hall.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : UNPO Press.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang : EF Press Digimedia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidance-Based Approach*. New York: The McGrowHill-Companies,inc
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- McShane and Von Glinow. (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge an Pratice for the Real Word*. New York : McGraw Hill Companies. Inc

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anny Dwi Hartati
Alamat : Kp. Kukupu RT02/05 Kelurahan Cibadak
Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor 16166
Tempat dan tanggal lahir : Tegal, 16 Desember 1996
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :

- SD : SDN KUKUPU 2 BOGOR
- SMP : SMPN 12 BOGOR
- SMK : SMK PGRI 3 BOGOR
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2019

Peneliti,

Anny Dwi Hartati

LAMPIRAN

DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji yang adil						
1.	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya					
3.	Saya bekerja semangat karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah					
Tunjangan, Bonus						
1.	Saya bekerja semangat karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan					
2.	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan setiap tahun					
3.	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan					
Komunikasi dan Kerjasama Antarbagian						
1.	Saya bekerja semangat karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja					
2.	Saya bekerja semangat karena kerjasama karyawan dalam bekerja baik					
Keamanan Tempat Kerja						
1.	Saya bekerja semangat karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan					
2.	Saya bekerja semangat karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja					
3.	Saya bekerja semangat karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja					
Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri						
1.	Saya bekerja semangat karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri					
2.	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi					
Pengakuan Kerja						
1.	Saya bekerja semangat karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan					
2.	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan					
Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri						
1.	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat					
2.	Saya bekerja semangat karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Saya bekerja semangat karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan					

DAFTAR PERNYATAAN KEPUASAN KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Turnover						
1.	Saya merasa akan bekerja diperusahaan sampai pensiun					
2.	Saya merasa memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja					
3.	Saya merasa tidak akan keluar dari dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru					
Tingkat Kehadiran						
1.	Saya merasa hadir tepat waktu adalah hal yang benar					
2.	Saya merasa terlambat dalam bekerja adalah hal yang salah					
3.	Saya merasa pulang sebelum jam kerja berakhir adalah sesuatu yang tidak etis					
Umur						
1.	Saya merasa semakin bertambahnya usia saya semakin puas terhadap pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya merasa usia saya masih produktif dalam bekerja					
Tingkat Pekerjaan						
1.	Saya merasa menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki					
Ukuran Organisasi Perusahaan						
1.	Saya memahami dengan baik prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa struktur organisasi perusahaan memudahkan karyawan dalam pelaporan					
3.	Saya merasa sturktur organisasi menunjang karyawaan dalam bekerja					

Koding Motivasi Kerja

NO RES	Butir Pernyataan Motivasi Kerja																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	70
2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	70
4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	73
5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	66
6	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	69
7	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	5	3	4	69
8	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	69
9	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	5	3	4	3	5	65
10	5	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	70
11	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	73
12	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	75
13	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	75
14	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	73
15	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	73
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	78
17	4	4	4	3	5	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	63
18	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	83
19	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	76
20	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	72
21	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	84
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	82
23	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	65
24	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	77
25	4	3	5	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	66
26	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	82
27	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	84
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	80
29	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	82
30	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	76
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	78
32	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	77
33	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	84
34	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	78
35	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	81
36	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	80
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	88
38	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	81
39	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	80
40	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	80
41	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	82
42	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	77
43	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75
44	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	81
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	85
46	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	77
47	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	84
48	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87

Sumber : Kuisisioner, diolah 2019

Koding Kepuasan Kerja

NO RES	Butir Pernyataan Kepuasan Kerja														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	56
2	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	3	3	3	57
3	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	4	60
4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	50
5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	63
6	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	62
7	3	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	55
8	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	55
9	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	50
10	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	55
11	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	5	51
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	59
13	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	57
14	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	3	3	54
15	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
17	3	5	3	4	5	2	4	5	4	4	4	3	4	4	54
18	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	62
19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
20	3	3	5	3	4	2	3	4	4	5	5	3	4	5	53
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	64
22	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	62
23	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	52
24	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	61
25	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	48
26	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	61
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	66
28	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	59
29	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	56
30	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	66
31	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	62
32	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	66
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
34	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	66
35	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	65
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	67
37	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	66
38	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	66
39	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	65
40	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	64
41	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	64
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
44	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67
45	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	64
46	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	64
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
48	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67

Sumber : Kuisisioner, diolah 2019



CV. SAPUTRA MANDIRI

Jl. KH Sholeh Iskandar No. 36 Kota Bogor 16166
Telp: 081289421173

SURAT KETERANGAN

Nomor : 008/SEK/SM/V/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ade Saputra

Jabatan : Sekretaris CV. Saputra Mandiri

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Anny Dwi Hartati

NPM : 021115290

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Benar telah melakukan riset/penelitian di CV. Saputra Mandiri untuk memperoleh data guna menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Saputra Mandiri".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 10 Mei 2019

CV. Saputra Mandiri



Ade Saputra
Sekretaris