HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MULTIMAS NABATI ASAHAN

SKRIPSI

Diajukan kepasa fakultas psikologi universitas medan area untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana psikologi

Disusun oleh:

ANDREAS JULIANTO TAMPUBOLON

14.860.0006

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2018

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini ıdalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya ɔihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian ıari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Medan, 9 oktober 2018

Andreas julianto Tampubolon

NIM. 14.860.0006

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

9 oktober 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd)

DEWAN PENGUJI	**TANDA TANGAN**
1. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi	**:** _____
2. Suryani Hardjo, S.Psi, MA	**:** _____
3. Hj Anna Wati D Purba, S.Psi, M.Si	**:** _____
4. Azhar Aziz, S.Psi., M.A	**:** _____

UNIVERSITAS MEDAN AREA

JUDUL SKRIPSI	**: HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MULTIMAS NABATI ASAHAN**
NAMA MAHASISWA	**: ANDREAS JULIANTO TAMPUBOLON**
NIM	**: 14.860.0006**
PROGRAM STUDI	**: PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I	**PEMBIMBING II**
(Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi., M.Si)	**(Azhar Aziz, S.Psi, M.A)**

MENGETAHUI

KETUA BAGIAN	**D E K A N**
(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)	**(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

Tanggal Lulus
9 Oktober 2018

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MULTIMAS NABATI ASAHAN

CORRELATION BETWEEN WORK SATISFACTION WITH MOTIVATION OF EMPLOYEES WORKING PT MULTIMAS NABATI ASAHAN

Andreas Julianto Tampubolon (14.860.0006)
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area

E-mail: andreastampubolon348@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah para karyawan yang bekerja di PT Multimas Nabati Asahan. Penelitian ini menggunakan 73 orang sebagai sampel yaitu sebagian jumlah populasi yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja denga motivasi kerja karyawan, artinya Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan Dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment,* dimana berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut: 1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antar kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy}= 0,969; p = < 0,01. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. 2. kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 93,8% terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dinyatakan bahwa masih ada 6,2% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini. 3. disimpulkan bahwa kepuasan kerja para karyawan dinyatakan tinggi dilihat dari nilai rata-rata empiriknya (86,51) melebihi dari nilai rata-rata hipotepiknya (72,5) dan motivasi kerja karyawan yang tinggi dilihat dari nilai rata-rata empirik (77,16) Melebihi dari nilai rata-rata hipotepiknya (65).

Kata kunci:Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to see the relationship between job satisfaction and employee motivation, where the subjects of the study were employees who worked at PT Multimas Nabati Asahan. This study uses 73 people as a sample, namely a portion of the population. The method used in this study is the Likert scale. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study reads: there is a positive relationship between job satisfaction and employee motivation, meaning that the higher the job satisfaction of the employee, the higher the work motivation of employees and vice versa the lower the satisfaction the work that is owned, the lower the motivation to work for employees. The data analysis method used in this study is the product moment correlation technique, where based on the data processing obtained the following results: 1. There is a very significant positive relationship between job satisfaction and employee motivation. This result is evidenced by the correlation coefficient rxy = 0.969; p = <0.01. Thus, the hypothesis that has been proposed in this study is accepted. 2. Job satisfaction has an effect of 93.8% on high and low employee motivation. Based on the results of this study it can be stated that there are still 6.2% of the influence of other factors where these factors are not seen in this study. 3. It was concluded that the job satisfaction of employees was expressed as high as seen from the empirical average value (86.51) exceeding the average hypothepic value (72.5) and high employee motivation seen from the empirical mean value (77, 16) Exceeds the hypothepic mean value (65).
Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN i

SURAT PERNYATAAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERSEMBAHAN vi

MOTTO vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

ABSTRAK xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. TujuanPenelitian 8

D. ManfaatPenelitian 8

1. ManfaatTeoritis 8

2. ManfaatPraktis 8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. PengertianKaryawan 9

B. Motivasi Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Pengertian Motivasi kerja 9

2. Teori-teori Motivasi 11

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja 14

4. Aspek-aspek motivasi kerja 25

5. Ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja..... 28

C. Kepuasan kerja

1. Pengertian..... 31

2. Teri-teori kepuasan kerja..... 32

3. Faktor-faktor kepuasan kerja..... 33

4. Aspek-Aspek kepuasan kerja 37

5. Ciri-ciri individu yang memiliki kepuasan kerja 43

D. HubunganAntara kepuasan kerja dengan motivasi kerja 44

E. KerangkaKonseptual 45

F. Hipotesis..... 45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian..... 46

B. IdentifikasiVariabelPenelitian 46

C. DefinisiOperasionalVariabelPenelitian 46

D. PopulasidanTeknikPengambilanSempel 47

E. MetodePengumpulan Data..... 48

F. ValiditasdanReliabilitas 49

G. MetodeAnalisis Data 52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

A. GambaranUmumLokasiPenelitian 54

B. Persiapanpenelitian 55

1. PersiapanAdministrasi 55

2. PersiapanAlatUkurPenelitian 55

C. HasilPenelitian 63

1. UjiAsumsi 63

2. HasilPerhitunganAnalisis Data Product Moment 65

D. Pembahasan 68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 71

B. Saran 72

DaftarPustaka 73

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

TABEL :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan kerja Sebelum Uji Coba 57

2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba 58

3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran 64

4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan 65

5. Rangkuman Perhitungan r Product Moment 66

6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Rata-rata empirik 68

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan kerja dan Motivasi kerja

B. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

C. Skala Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

D. Surat Keterangan Bukti penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Syalom…

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MULTIMAS NABATI ASAHAN".**

Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa senang dan haru. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan dan keikhlasan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan yesus kristus yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan umur sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Ayah saya J.Tampubolon dan Ibu saya D.Sidabutar serta Istri dan anak saya yang telah memberikan dukungan moril dan doa tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan sampai meraih gelar Sarjana.
3. Kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. DR. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih atas ilmu dan waktu yang telah bapak berikan. Semoga Fakultas Psikologi Universitas Medan Area selalu jadi yang terbaik.
6. Ibu Hj. Anna Wati D Purba, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak membimbing dan memberikan ilmu yang berharga dan beliau telah banyak meluangkan waktu

untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran mulai dari awal penyusunan skripsi sampai selesai penulisan skripsi ini.

7. Bapak Azhar azis S.Psi, M,Psi selaku dosen pembimbing II, yang juga telah banyak membimbing dan meluangkan waktu dari awal penyusunan hingga skripsi saya selesai.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Ketua sidang saya, terimakasih saya ucapkan karena bapak telah meluangkan waktu menguji saya selama sidang.
9. Ibu Suryani hardjo, S.psi, M.Psi selaku sekretaris saya dalam sidang meja hijau.
10. Seluruh dosen, Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam pengurusan berkas sampai selesai, dan bagian perpustakaan yang telah banyak membantu saya sejak awal kuliah sampai pada penyusuanan skripsi ini.
11. Kepada bapak Mecco Imansyah yang telah meluangkan waktu menemani dan membantu saya ketika melakukan penelitian di PTMultimas Nabati Asahan.
12. Kepada Manager dan Staf manager serta seluruh karyawan PT Multimas Nabati Asahan yang bersedia meluangkan waktu dalam menyelesaikan penelitian saya.
13. Kepada kawan dan sahabat seperjuangan yang sudah membantu dan sangat berperan besar dalam mengerjakan skripsi saya.

Akhir kata saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya, kiranya mendapat imbalan yang pantas dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Medan, 10 Oktober 2018

Peneliti

Andreas julianto Tampubolon

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi seperti saat sekarang ini sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan. Dimana perusahaan-perusahaan berlomba-lomba meningkatkan sumber daya manusia karyawannya agar dapat tetap bersaing dengan perusahaan lain pada level tertinggi. Perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan-keunggulannya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, dimana perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, berinovasi, dan sesuai dengan selera konsumen.

Keberhasilan perusahan berada di dunia bisnis pada level teratas tidak terlepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan direncanakan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses tercapainya tujuan ini tentu tidak hanya di tentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya system teknologi yang mendukung , sarana maupun prasarana yang memadai melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Factor sumber daya manusia inilah elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat bahwa era perdagangan pasar bebas akan segera dimulai, dimana kompetisi antar perusahaan-perusahaan akan semakin ketat.

Sumber daya manusia (SDM) pada karyawan merupakan roda penggerak di dalam sebuah perusahaan yang menjadi penopang utama suksesnya pencapaian sebuah perusahaan. Perusahan-

perusahan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang sangat berharga yang harus tetap dipertahankan untuk dapat bersaing secara konsisten dengan perusahan lain pada level teratas.

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan jika perusahaan menghendaki setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggilah yang dapat bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan individu yang baik.

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai " Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Menurut Hodges dan Luthans (dalam Ana, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong kepencapaian tujuan insentif, dan merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan.

Matthis dan Jackson (dalam harry, 2013) menyebutkan motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan, bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi yang tinggi diperlukan perusahaan dari karyawan untuk mencapai target yang di inginkan. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, dimana hal ini sangat berhubungan terhadap laba suatau perusahaan. Sebaliknya motivasi yang rendah dapat merugikan perusahaan bahkan bisa membuat perusahaan harus tutup karena tidak

mampu bersaing dengan perusahaan lain yang mempunyai sumber daya manusia yang lebih termotivasi dalam bekerja. Fenomena-fenomena produktivitas yang menurun dari sebuah perusahaan merupakan dampak dari motivasi kerja yang rendah, oleh karena itu motivasi kerja hal yang selalu diperhatikan manajemen untuk menjaga stabilitas perusahaan dalam mencapai visi dan misi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam danluar pekerjaan. (hasibuan, 2001). Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan : "*Suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja*" (locke, 1995).

Seseorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi tidak akan meninggalkan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan mengalami penurunan prestasi dalam bekerja. Menurut Munandar (2001), kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, turn over tinggi, dan menurunnya laba perusahaan.

Greenberg dan Baroon (dalam Sulistyo, 2010) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Harry, 2013) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Manusia dalam hal ini pegawai adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujud kan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Gouzaly (2000), dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi).

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut, Hasibuan (2000). Suatu kenyataan kehidupan organsisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsihnya kepada

organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif. Dari kenyataan, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan).

Sifat dasar manusia bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan, dimana kebutuhan tersebut merupakan konsep dari motivasi kerja yang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawan, dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan. Karena apabila seseorang karyawan telah terpenuhi apa yang menjadi harapan-harapannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas, sehingga akan timbul dorongan-dorongan atau motivasi kerja yang diperlihatkan dalam perilaku dan tindakan dalam bekerja.

PT. Multimas Nabati Asahan adalah salah satu perusahaan swasta berbadan hukum perseroan terbatas dan termasuk kedalam wilmar group, dimana perusahan ini terletak di Desa kuala tanjung, kabupaten Batu bara Sumatera Utara. PT. Multimas Nabati Asahan adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minyak sawit kasar, unit pengolahan inti sawitdan Unit pengolahan kelapa sawit. PT Multi Nabati Asahan di dirikan tahun 2004 dan selesai pembangunan tahun 2005, dan di Oktober 2005 pabrik ini mulai beroperasi.

Perusahan-perusahan modern seperti PT. Multimas Nabati Asahan haruslah menjadikan karyawan sebagai asset yang penting, terlebih perusahan ini berada di dalam group yang sangat besar bahkan terkenal di kawasan Asia. Untuk itu perusahan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT. Multimas Nabati Asahan merupakan fenomena yang positif,

Karyawan pada perusahaan ini memiliki etos kerja yang baik, produktivitas yang tinggi, kenyamanan dalam bekerja serta kehadiran yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di PT. Multimas Nabati Asahan terlihat motivasi yang tingi, ini terlihat dari jumlah absensi yang rendah dan kecilnya jumlah karyawan yang keluar atau mencari pekerjaan di perusahaan lain. Hasil observasi penulis yang menyatakan motivasi tinggi juga didukung oleh pernyataan salah seorang staff karyawan PT. Multimasmas Nabati Asahan yang menyatakan bahwasanya para pekerja termotivasi, mereka tidak ada yang mengeluh baik masalah gaji, shift maupu jam kerja. Para karyawan baik itu buruh maupun karyawan yang bekerja dikantor semuanya memiliki motivasi yang tinggi, hal ini sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen perusahaan yang mana menunjnag tercapainya visi dan misi perusahaan.

Pada kesempatan ini juga penulis melakukan wawancara dengan salah satu staf, penulis bertanya tentang motivasi para karyawan di perusahaan tersebut, adapun hasil wawancaranya penulis tuangkan dalam bentuk yang sederhana dibawah ini:

" penulis melihat motivasi karyawan diperusahaan ini terlihat baik-baik saja. Mereka tidak malas dalam bekerja, tidak pernah mogok kerja, dan disaat bekerja mereka terlihat bersemangat walaupun terkadang mereka tidak diawasi oleh mandornya. Dari wawancara yang dilakukan juga terlihat para karyawan termotivasi oleh karena beberapa alas an yaitu : gaji yang sesuai, fasilitas yang didapat, atasan yang mau berbaur dan bergabung dengan karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan selalu diperhatikan oleh atasan mereka".

Berdasarkan potongan wawancara di atas terlihat tinggi motivasi dalam bekerja para karyawan diperusahaan tersebut, hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melihat lebih jauh

keterkaitan antara kepuasan kerja dan motivasi, sehingga penulis membuat judul **'Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Multimas Nabati Asahan".**

B. RUMUSAN MASALAH

Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang didalam organisasi karena adanya kepuasan kerja pada diri seseorang dalam bekerja akan lebih memacu motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi dilapangan maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu " apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT MULTIMAS NABATI ASAHAN".

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT MULTIMAS NABATI ASAHAN.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu psikologi pada umumnya, psikologi industri pada khususnya, terutama mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi PT.Multimas Nabati Asahan. Dalam penelitian ini diharapkan dapat diperoleh masukan mengenai motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan mutu perusahaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KARYAWAN

1. Pengertian karyawan.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

B. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. .

Berdasarkan pendapat McClelland dan Adward yang dikutip Anwar P (dalam Hafizurrahman, 2007) dapat dikemukakan bahwa karakteristik pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan nyata serta berjuang untuk merealisasikannya, Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan, dan Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasaibidang tertentu. Lebih lanjut McClelland mengemukakan untuk ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain: Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, Berani mengambil dan memikul resiko, Memiliki tujuan yang realistic, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang nyata pada semua kegiatan yang dilakukan, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah deprogram.

Dikutip dari Hafizurrahman (2007), yang juga mengutip pernyataandari Michael dalam buku manajemen sumber daya manusia, lebih lanjut diuraikan bahwa motivasi memiliki dua bentuk dasar: pertama, motivasi buatan (*ekstrinsic*) yaitu segala hal yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka. Kedua, motivasi hakiki (*intrinsic*), yaitu faktor-faktor dari dalam diri

seseorang yang mempengaruhi orang untuk berperilaku/untuk bergerak kearah tertentu. Kenyataannya, bentuk motivasi tersebut saling berkaitan erat, artinya pengaruh yang datang dari luar akan mempengaruhi motivasi yang datang dari dalam diri seseorang.

2. Teori –teori Motivasi

a) Teori Maslow

Maslow mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010), teori ini menitikberatkan pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)
- Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)
- Kebutuhan sosial, atau afiliasi (affiliation or acceptance Needs)
- Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)
- Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)

b) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg dalam Hasibuan (2004) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- Prestasi (Achievement)
- Pengakuan (Recognition)
- Pekerjaan itu sendiri (The work it self)
- Tanggung jawab (Responsibility)
- Pengembangan potensial individu (Advancement)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (job-content) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup adalah :

- Gaji atau upah (Wages or salaries)
- Kondisi kerja (Working Condition)
- Kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administration)
- Hubungan antar pribadi (interpersonal relation)
- Kualitas supervisi (Quality supervisor)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat instrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

c). Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding (Siagian), yaitu:

- Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannnya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

d) Teori Penetapan Tujuan (goal setting theory)

Edwin Locke dalam Winardi (2008) mengemukakan bahwa penetapan tujuan merupakan proses kongnitif dari beberapa utilitas praktis. Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan 39 individu merupakan determinan perilaku yang utama. Selanjutnya diungkapkan semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi jika tujuan ini diterima oleh individu. Model penetapan tujuan menekankan bahwa suatu tujuan kerapkali berperan sebagai motivator. Setiap tujuan harus jelas, berarti dan menantang. Dalam penetapan tujuan untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, dijembatani oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan, komitmen dan umpan balik. Jika seorang manajer menetapkan suatu tujuan yang sulit dan seseorang kurang memiliki kemampuan untuk mencapainya maka pencapaian tidak akan terjadi.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja yang positif didalam diri pegawai, berdasarkan gagasan Herzberg, maka seorang pemimpin harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor sebagai berikut (Manullang, 1997) dalam (Marifa,2005).

a. *Achievement* (Keberhasilan Pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil.Pimpinan juga harus

memberi semangat kepada bawahan agar dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila ia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya itu.

b.*Recognition* (Pengakuan)

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan melakukan suatu pekerjaan. Pengakuan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilan langsung ditempat kerjanya, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

c. *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu harus dihindarkan kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya.

d. *Responsibilities* (Tanggung Jawab)

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itumemungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

e. *Advacement* (Pengembangan)

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan.Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.Apabila hal ini sudah dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk

pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Saydam dalam Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

1) Faktor internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan

Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan

karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan (2004), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor intrinsik

a) Prestasi (Achievement)

Prestasi (Achievement) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi

yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

b) Pengakuan (Recognition)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c) Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orangorang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d) Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usahausaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e) Pengembangan Potensi Individu (Advancement)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2) Faktor ekstrinsik,

a. Gaji atau Upah (wages salaries)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

b) Kondisi kerja (working condition)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

c) Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (planning) dalam manajemen. Kebijaksanaan (Policy) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijaksanaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijaksanaan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

d) Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena miss communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

e) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan

melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a) Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c) Kebutuhan sosial atau afiliasi (affiliation or acceptance Needs)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)

Kebutuhan yang mencerminkan haga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Frederick Herzberg (2000) ada dua macam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a). Maintenance factors (faktor pemeliharaan).

Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

b). Kepuasan kerja (job content)

Kepuasan kerja ,yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor kepuasan kerja) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Dalam Ilyas (2001), dijelaskan bahwa setiap personil akan bekerja keras dan sungguh hati bila usaha mereka menghasilkan apa yang mereka inginkan, butuhkan, dan bernilai. Artinya personil akan termotivasi tinggi apabila usaha mereka menghasilkan sesuatu yang diharapkan dan bernilai. Konsekuensinya, lingkungan kinerja tinggi harus memfasilitasi peluang kepada setiap personil untuk menghasilkan keluaran yang mereka harapkan.

4. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja sesorang. Motivasi kerja seorang akan timbul jika ada beberapa aspek yang mempengaruhi. Menurut Jurgensen (dalam Meuthia, 1991) motivasi kerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
b. perusahaan yang memberikan rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan, dan pengalaman.
f. Gaji, yaitu upah yang tinggi menurut karyawan.

g.Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya.

h.Jam kerja, yaitu waktu kerja yang singkat atau waktu kerja tidak terlalu lama

i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, kebersihan.

Sedangkan Siegel dan Lane (dalam Sharma, 2002) menjelaskan bahwa aspek motivasi kerja itu meliputi beberapa hal, antara lain:

a. Motivasi fisikal

yaitu melalui suatu aktivitas bekerja maka kebutuhan untuk kesegaran tubuh secara fisik akan tercapai.

b. Motivasi income

Yaitu melalui bekerja maka pegawai mengharapkan akan menerima imbalan yang sesuai dengan tenaga dan fikiran yang diberikan.

c. Motivasi kepuasan diri

Yaitu melalui bekerja akan diperoleh suatu kebutuhan kepuasan atas apa yang dikerjakan.

d. Motivasi aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan diri kepada pimpinan, teman sekerja dan juga kepada lingkungannya.

e. Motivasi sosial

Yaitu dengan bekerja maka karyawan akan menambahkan pergaulan secara sosial.

Mc. Clelland (dalam Hendra,2010) mengemukakan aspekaspek dalam motivasi kerja adalah :

a. Kepercayaan diri,ditandai dengan ciri-ciri : yakin dapat membuat rencana kerja,menetapkan jadwal pekerjaan, dan mempelajari segala proses dalam pekerjaan secara efektif, serta mampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan apa yang dilakukan tersebut.

b. Daya tahan terhadap tekanan, tekanan yang dialami oleh karyawan merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian, sebab karyawan yang mendapatkan tekanan kerja yang berlebihan cenderung tidak optimal dalam bekerja,oleh karena itu karyawan yang dapat mengambil sisi positif adanya tekanan,justru akan menimbulkan semangat pada dirinya untuk berbuat lebih baik lagi dan lebih termotivasi agar pekerjaan yang dilakukanya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Mempunyai tanggung jawab dalam menyeleseikan masalah, ditandai dengan sikap individu yang memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri benar, dan menganalisa suatu masalah, yaitu suatu kejadian dengan menggunakan pikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

d. Ketidakputusasaan, dalam suatu proses pekerjaan karyawan sering dan banyak dihadapkan dalam berbagai permasalahan,dimana permasalahanpermasalahan tersebut antara karyawan satu dengan karyawan yang lain tidak selalu sama.Bagi karyawan yang tidak mampu menyeleseikan permasalahanya karena merasa putus asa akan mengalami berbagai tekanan, dengan melihat tujuan yang ingin dicapai secara jelas dan tujuan itu dapat didefinisikan secara cermat dan tahu mana yang mampu atau tidak pekerjaan yang akan dilakukan

5. Ciri-ciri Individu yang memiliki Motivasi Kerja

Sadirman (2000), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah:

a) Tekun menghadapi tugas (dalam bekerja terus menerus dalam waktu yang lama , tidak pernah berhenti sebelum selesai)
b) Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
c) Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.
d) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitusaja, sehingga kurang kreatif).
e) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.

Menurut Donald (dalam Sandiman, 2000) mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja sebagai berikut :

a) Motivasi kerja itu mengawali terjadinya perubahan individu, karena menyangkut perubahan energi pada manusia (walaupun motivasi itu penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia dalam bekerja).
b) Motivasi kerja ditandai dengan munculnya rasa atau feeling, afeksi seseorang dalam hal ini motivasi kerja relevan dalam persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menetukan tingkah laku dalam bekerja.
c) Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan dalam suatu organisasi dalam bekerja. Motivasi kerja memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong atau terangsang oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan.

Menurut pendapat Maier (1995) yang menyebutkan ada beberapa ciri-ciri orang yang mencerminkan Motivasi kerja yang tinggi yaitu, antara lain:

a) Optimis Mereka yakin apa yang dilakukan akan berhasil. Rasa optimis ini penting untuk dimiliki karena akan meningkatkan semangat untuk memberikan yang terbaik. Keyakinan ini membuat mereka beraktifitas dengan sepenuh hati.

b) Berani Menerima Tantangan Orang yang termotivasi berani untuk menerima tantangan. Melakukan apa yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Mencoba sesuatu yang baru. Tentu saja tantangan yang diterima ini bersifat positif. Bukan menerima tantangan untuk tawuran atau pesta minuman keras.

c) Mandiri dan bertanggung jawab Bisa bekerja sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang dia lakukan adalah ciri lain dari orang yang termotivasi. Mereka bisa bekerja tanpa harus diperintah dan diawasi oleh orang lain. Resiko yang mungkin terjadi dari apa yang dikerjakan sudah siap mereka terima.

d) Punya gairah hidup Senyum dan semangat itulah yang mudah terlihat dari orang yang bermotivasi tinggi. Gairah hidupnya menyala-nyala seperti api yang membakar kayu. Perjalanan hidup ini mereka jalani dengan langkah pasti. Semangat terus. Mereka punya seribu alasan untuk mengerjakan sesuatu sementara orang yang tidak punya motivasi akan mencari seribu alasan untuk tidak melakukan sesuatu.

e) Memiliki cita-cita Keinginan yang tertanam dalam pikiran dan ingin diwujudkan itulah cita-cita. Mereka selalu punya cita-cita yang dijadikan target dalam melangkah. Setelah satu cita-cita tercapai, cita-cita lain sudah menunggu untuk dikejar. Target mereka jelas sehingga tahu kemana langkah kaki akan menuju.

f) Dikejar waktu Mereka seakan-akan selalu sibuk dengan aktifitas. Banyak hal yang harus mereka kerjakan jadi mereka seperti dikejar waktu. Tak ada waktu untuk melakukan aktifitas siasia apalagi perbuatan tak berguna.

g) Kreatif Jika ada halangan atau hambatan yang menghadang, orang yang punya motivasi tinggi akan mencari alternatif lain untuk dilalui. Mereka tidak berhenti melangkah ketika ada tembok tinggi menjulang yang menghadang. Mereka akan mencari cara untuk bisa melewati tembok tersebut. Kreatifitas akan muncul dan menjadi ciri khas mereka dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja adalah tekun dalam menghadapi semua tugas, ulet dan senang memecahkan masalah, mewujudkan niat, tidak mau melakukan tugas yang selalu menjadi rutinitas sehingga kurang kreatif serta mempertahankan pendapat.

C. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Rifai, 2003). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustasi, implikasi yang timbul pada karyawan adalah memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah, bosan emosi tidak stabil, sering absen, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan

lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2000) ”Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (setiawan dan ghozali, 2006). Sedangkan menurut Robbins dan judge (2008) suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Jadi dapat di defenisikan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja.

Kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Wexley dan Yukl, 2003) setiap individu memilki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja, adanya ketidakpuasan para karyawan dalam bekerja akan membawa dampak yang kurang menguntngkan bagi perusahaan. Robbins (2003) berpendapat bahwa karyawan mengekspresikan ketidakpuasan kerjanya dengan 3(tiga) cara; pertama keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan ditempat lain, kedua bekerja dengan seenaknya, ketiga membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah.

2. Teori - teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori yang mengemukakan tentang kepuasan kerja. Sigit (2003) menyebutkan ada beberapa teori tentang determinan-determinan yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

a.Teori pemenuhan *(Fullfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja ialah fungsi dari kebutuhan. Kebutuhan disini diartikan sebagai kekurangan atau kekosongan batiniah yang bersifat psikologis dan fisiologis yang tidak dapat dipantau, dan jika kekosongan ini diisi maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya.

b.Teori Imbalan (*Reward Theory)*

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari imbalan yang diterima seseorang baik mengenai jumlahnya maupun waktu yang diterimanya berpengaruh terhadap tingkat kepuasannya. Seberapa besar kepuasannya bergantung pada penilaian yang dilakukan oleh penerimanya.

c. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan dari pekerja. Kepuasan kerja merupakan akibat dari perbandingan antara apa yang seharusnya diterima dan apa yang nyata diterima. Jika ia menerima lebih besar dari pada yang diharapkan maka ia akan puas, sebaliknya jika menerima kurang dari yang diharapkan maka ia akan tidak puas.

d. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja adalah membandingkan dengan orang lain. Jika seorang karyawan dibayar lebih maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika dibayar kurang dari yang diperbandingkan maka ia akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tingi pula. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Berdasarkan pengertian teori tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwasanya teori tentang kepuasan kerja menurut Sigit (2003) ada empat, diantaranya: Teori Pemenuhan (Fulfillment Theory), Teori Imbalan (Reward Theory), Teori Kesenjangan (Discrepancy Theory), dan Teori Keadilan (Equity Theory).

3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Factor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009).

Factor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) adalah:

a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan
b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Mangkunegara (2009) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sanagat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji,

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyarakatkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurasi kepuasan

g. Kondisi kerja

Termasuk disini tempat kerja, ventilasi, kantin dan tempat parker

h. Aspek social dalm pekerjaan

Salah satu sikap yang suilit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor puas atau tidak puasnya dalam bekerja

i. Komunikasi,

Komunikasi yang lancer antara pihak karyawan manajemen banyak dipakai alsan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas,

Fasilitas Rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan, apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat dikemukan oleh (As'ad 2001)., mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasankerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dn perasaanya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 45 tahun dan umur 45 sampai 50 tahun adalah merupakan umurumur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja .

4. Aspek-aspek kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Robbins (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang menentukan kepuasan kerja. Aspekaspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptkan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyeliaan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini,

mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka

Sedangkan Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasaan kerja:

a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi

Spektor (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Terdapat 9 aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut spector, yaitu

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dari perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja . misalnya gaji bulanan atau upah minimum regional (UMR)

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijakan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap membimbing, mengontrol dan bersahabat, serta memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan , dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan .

4. Benefit (tunjangan tambahan)

Apek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding itu seperti asuransi, liburan, keselamatan kerja, uang makan dan bonus yaitu keuntungan perusahaan yang diberikan kepada karyawansesuai dengan kinerjanya.

5. Pengakuan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap pengakuan didapatkan berdasarkan keberadaannya di dalam perusahaan, perannya di dalam pekerjaan dianggap penting

oleh atasan maupun rekan kerja dan pengakuan terhadap hasil kerjanya. Spector berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti cara atasan dalam memerintah , cara kerja di team work, cara kerja rekan kerja dalam satu team dan peraturan yang dijalankan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur(SOP).

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi. Rekan kerja yang dimaksud yaitu rekan kerja satu team dan rekan kerja beda team.

8. Jenis Pekerjaan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan.

9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasin yang berlangsung dalam perusahaan, seperti informasi tentang target pekerjaan , baik informasi yang diperoleh dari atasan maupun informasi yang diperoleh dari rekan kerja, serta intensitas komunikasi yang tinggi baik dengan atasan maupun rekan kerja terkait tentang pekerjaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban, dan segala susuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu Aspek psikologis,Aspek fisik, Aspek social, Aspek finansial.

5. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, dkk (2004) antara lain:

a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama

b. Memperhatikan kualitas kerjanya

c. Lebih mempunyai komitmen organisasi

d. Lebih produktif

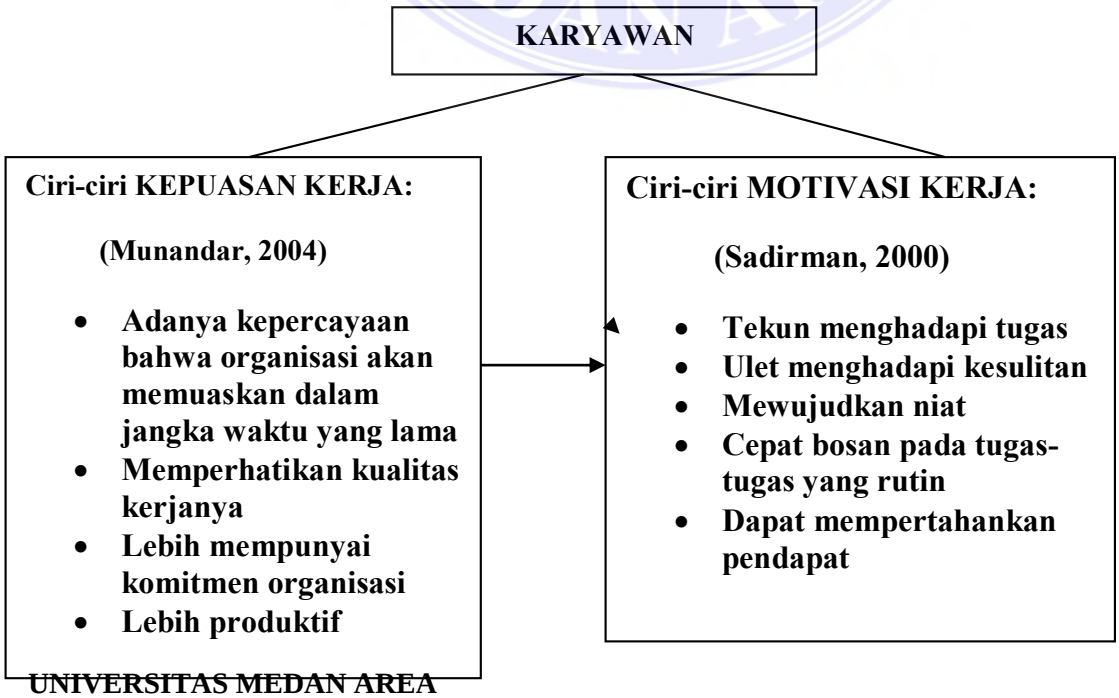
D. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja

Kepuasan kerja ini merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan didalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan dalam bekerja dan

akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahwa aspek –aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi dan rekan kerja,promosi,keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor-faktor intrinsic pekerjaan kondisi kerja,aspek social dalam pekerjaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhinya yaitu bahwa aspek–aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan, komunikasi, tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja,dan kesempatan untuk berkembang.

(Robbin, 2001) Berdasarkan penjelasan di atas,berarti terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah timbulnya rasa frustasi serta rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.,salah satunya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

E. Kerangka konseptual



F. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variable terikat (motivasi kerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas : kepuasan kerja
2. Variabel terikat : motivasi kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan.

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang. Motivasi kerja ini diungkap melalui angket dengan ciri-ciri (Sadirman, 2000) : Tekun menghadapi tugas, Ulet

menghadapi kesulitan, Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin, Dapat mempertahankan pendapatnya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja diungkap dengan ciri-ciri (Munandar, dkk 2004) antara lain: Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, Memperhatikan kualitas kerjanya, Lebih mempunyai komitmen organisasi, dan Lebih produktif

D. Populasi, Sampel dan Teknik pengambilan sampel

1. Populasi

Menurut Hadi (1991) Populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksud untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. . karakteristik yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Multimas Nabati Asahan yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dimana apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang maka yang diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah sample nya adalah 73 orang

Adapun teknik pengambilan sampelnya adalah *random sampling*, yakni pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala.

1.Metode skala

Skala menurut Azwar (2002), dianggap menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian.

a. Skala motivasi kerja

Skala motivasi kerja dikembangkan berdasarkan teori yang dikemukakan Sadirman (2000) berdasarkan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, yakni: Tekun menghadapi tugas, Ulet menghadapi kesulitan, Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin, Dapat mempertahankan pendapatnya.

b. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan ciri-ciri yang di kemukakan oleh Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain: Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, Memperhatikan kualitas kerjanya, Lebih mempunyai komitmen organisasi, Lebih produktif

Skala disusun berdasarkan skala Likert dan skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “STS (

Sangat Tidak Sesuai)" diberi nilai 4, jawaban "TS (Tidak Sesuai)" diberi nilai 3, jawaban "S (Sesuai)" diberi nilai 2 dan jawaban "SS (Sangat Sesuai)" diberi nilai 1.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang akan diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan atau mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melalui fungsi ukurnya yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 1992). Sebuah alat ukur dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang ingin diukur oleh alat ukur tersebut (NasutionS.2003).Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (angket) adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Hadi, 1994), dengan formulanya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} =Koefisien korelasi anatara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).

XY =Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.

X =Jumlah skor seluruh subjek tiap item.

Y =Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.

X^2 =Jumlah kuadrat skor X.

Y^2 =Jumlah kuadarat skor Y.

N =Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap butir (koefisisen r *Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1994). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula "*Part Whole*". Adapun formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{XY})(SD_Y) - (SD_X)}{\sqrt{(SD_Y)^2 + (SD_X)^2 - 2(r_{XY})(SD_X)(SD_Y)}}$$

Keterangan:

r_{bt} = Koefisien *r* setelah dikoreksi.

r_{xy} = Koefisien *r* sebelum dikoreksi.

SD_x = Standar deviasi skor butir.

SD_y = Standar deviasi skor total.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Selama aspek dalam diri subjek diukur memang belum berubah (Azwar, 1992).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach* (Nisfiannor, 2009) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = (\frac{k}{k-1})(1 - \frac{\sum S_{Yi}^2}{S_{x-tot}})$$

Keterangan :

α = Alpha Cronbach

k = Jumlah Item/belahan.

$\sum S_{Yi}^2$ = Jumlah varian belahan dalam tes.

S_{x-tot} = Varian Skor Total.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas *alpha cronbach* ini adalah :

- Jenis data *continue*.
- Tingkat kesukaran seimbang.
- Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

Menurut Nisfiannor (2009), teknik *Alpha Cronbach* lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk aitem-aitem dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terikat untuk aitem-aitem yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknikkorelasi *Product Moment* dari Pearson (Azwar,1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang

berorientasi korelatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja (variabel bebas X) dengan kinerja karyawan (variabel terikat Y).rumusannya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item).

XY = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.

X = Jumlah skor seluruh subjek tiap item.

Y = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.

X^2 = Jumlah kuadrat skor X.

Y^2 = Jumlah kuadarat skor Y.

N = Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsiyang meliputi:

a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S, 2002. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

As'ad, M. 1999. ***Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri***. Yogyakarta: Liberty

Azwar. 2002. ***Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya***. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Gouzali, S. 2000. ***Manajemen sumber daya manusia***. Jakarta: Djanbatan

Hadi, S. 1991. ***Analisa Butir untuk Instrument.*** Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta

Handoko, T. H. 2000. **"*Manajemen Sumber daya Manusia*"**. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. H. 1992. ***Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia***, cetakan ke 15. Yogyakarta: BPFE

Hamzah, B. U. 2008. ***Teori Motivasi Dan Pengukurannya***. Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, M. SP. 2001. "***Manajemen Sumber Daya Manusia***". Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2004). ***Manajemen***. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____ (2007). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____ (2010). ***Organisasi & Motivasi***. Jakarta: PT Bumi Aksara

Ilyas. 2001. Teori, ***penilaian dan penelitian kinerja***. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.

Kadarisman. (2012). ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mangkunegara. A.P, (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Ngalim, P. 2006. ***Psikologi Pendidikan***. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Robbin dan Judge. 2008. ***Perilaku Organisasi*** Buku 2. Jakarta: salemba empat

Robins dan timoty. 2008. ***Prilaku organisasi***. jakarta:salemba empat

Robbins, Stephen P. 2001. ***Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi***, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Sardiman. A.M, (2000). ***Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar***. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. 2001. ***Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Mandar Maju..

Setiawan dkk. 2006. ***Akuntansi keperilakuan***. Semarang: badan penerbit Universitas Diponegoro.

Sjahbani dan Wutun. 2004. ***Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan***. Jakarta: Bagian Psikologi

Subri, M. 2003. ***Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Persfektif Pembangunan***. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sutrysno, Edy. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Winardi. (2008). ***Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen***. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
s

Reliability

Scale: kepuasaan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3.4384	.64520	73
k2	3.6849	.46776	73
k3	3.4521	.55380	73
k4	3.3288	.78271	73
k5	3.3836	.67967	73
k6	3.4795	.52993	73
k7	3.6986	.59360	73
k8	2.6986	.66007	73
k9	3.6027	.70198	73
k10	2.7945	.78101	73
k11	2.9863	.65602	73
k12	2.9315	.82207	73
k13	3.5890	.68385	73
k14	3.4110	.66323	73
k15	3.0137	.75449	73

k16	3.3014	.79381	73
k17	3.1644	.66695	73
k18	2.3014	.84467	73
k19	2.6986	.66007	73
k20	2.7534	.68274	73
k21	3.4247	.64373	73
k22	3.5616	.52669	73
k23	3.3288	.60219	73
k24	3.2877	.71646	73
k25	3.2740	.71220	73
k26	3.3425	.71140	73
k27	3.3836	.79285	73
k28	2.7945	.66581	73
k29	3.4110	.68385	73
k30	3.5616	.49962	73
k31	3.4110	.66323	73
k32	3.3014	.81112	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	100.3562	109.844	.605	.897
k2	100.1096	115.654	.255	.902
k3	100.3425	111.756	.545	.898
k4	100.4658	107.336	.647	.896
k5	100.4110	109.301	.611	.897
k6	100.3151	111.635	.583	.898
k7	100.0959	113.338	.376	.900
k8	101.0959	112.755	.375	.901
k9	100.1918	113.768	.379	.902
k10	101.0000	113.528	.359	.903
k11	100.8082	111.546	.467	.899
k12	100.8630	112.814	.284	.903
k13	100.2055	113.638	.398	.902

k14	100.3836	112.656	.380	.900
k15	100.7808	113.951	.244	.903
k16	100.4932	107.142	.649	.895
k17	100.6301	111.153	.487	.899
k18	101.4932	112.142	.312	.902
k19	101.0959	112.755	.375	.901
k20	101.0411	110.957	.488	.899
k21	100.3699	110.014	.594	.897
k22	100.2329	114.042	.367	.901
k23	100.4658	111.225	.540	.898
k24	100.5068	108.865	.606	.896
k25	100.5205	108.642	.626	.896
k26	100.4521	112.168	.383	.900
k27	100.4110	113.079	.381	.903
k28	101.0000	111.361	.472	.899
k29	100.3836	110.656	.509	.898
k30	100.2329	114.403	.355	.901
k31	100.3836	109.212	.634	.896
k32	100.4932	106.892	.649	.895

32 – 3 = 29 x 5 / 2 = 72,5

Reliability

Scale: motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3.0822	.77734	73
mk2	2.6301	.87412	73
mk3	2.2740	.67207	73
mk4	2.9863	.82484	73
mk5	2.4795	.70926	73
mk6	2.9041	1.10760	73
mk7	3.0822	.79501	73
mk8	3.3151	.89562	73
mk9	3.3562	.77046	73
mk10	2.7945	.95683	73
mk11	2.8904	.79165	73
mk12	2.9863	.73585	73
mk13	3.0959	.64902	73
mk14	2.5616	.76351	73
mk15	2.3836	.84377	73

mk16	3.0000	.83333	73
mk17	2.5890	.83059	73
mk18	3.0274	.60029	73
mk19	2.3288	.91370	73
mk20	2.1918	.99523	73
mk21	2.9863	.71673	73
mk22	2.3288	.68829	73
mk23	2.9178	.79501	73
mk24	2.5616	.88170	73
mk25	2.3151	.68469	73
mk26	2.9041	.81929	73
mk27	2.3562	.69462	73
mk28	2.6986	1.19820	73
mk29	2.9726	.92755	73
mk30	3.1096	.92138	73
mk31	3.0959	.88450	73
mk32	2.5479	.86668	73
mk33	2.4932	.95921	73
mk34	2.6575	.85341	73
mk35	2.3014	.82807	73
mk36	2.3836	.69980	73
mk37	2.4521	.50114	73
mk38	3.0411	.90429	73
mk39	2.5479	.86668	73
mk40	2.3288	.70818	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	105.8767	144.610	.223	.836
mk2	106.3288	141.557	.609	.833
mk3	106.6849	147.719	.417	.839
mk4	105.9726	148.833	.372	.842
mk5	106.4795	144.614	.578	.835

mk6	106.0548	150.330	.126	.847
mk7	105.8767	140.971	.709	.831
mk8	105.6438	142.344	.554	.834
mk9	105.6027	145.187	.496	.836
mk10	106.1644	148.750	.328	.843
mk11	106.0685	155.676	-.067	.849
mk12	105.9726	156.527	-.113	.850
mk13	105.8630	154.787	-.014	.847
mk14	106.3973	147.771	.357	.840
mk15	106.5753	147.220	.344	.840
mk16	105.9589	156.207	-.092	.850
mk17	106.3699	162.403	-.383	.857
mk18	105.9315	152.009	.377	.843
mk19	106.6301	155.097	-.042	.850
mk20	106.7671	145.848	.339	.840
mk21	105.9726	154.138	.019	.847
mk22	106.6301	144.986	.575	.835
mk23	106.0411	143.929	.546	.835
mk24	106.3973	142.437	.559	.834
mk25	106.6438	148.066	.387	.839
mk26	106.0548	148.858	.373	.842
mk27	106.6027	144.604	.592	.835
mk28	106.2603	149.556	.136	.848
mk29	105.9863	141.153	.589	.833
mk30	105.8493	141.630	.570	.833
mk31	105.8630	142.703	.244	.834
mk32	106.4110	147.579	.316	.840
mk33	106.4658	143.752	.448	.837
mk34	106.3014	143.352	.534	.835
mk35	106.6575	150.617	.181	.844
mk36	106.5753	152.942	.090	.845
mk37	106.5068	148.920	.475	.839
mk38	105.9178	143.882	.474	.836
mk39	106.4110	147.579	.316	.840
mk40	106.6301	147.736	.292	.839

40 -14 = 26 x 5 /2 = 65

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi kerja	kepuasan kerja
N		73	73
Normal Parameters[a]	Mean	77.16	86.51
	Std. Deviation	8.868	9.094
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.081
	Positive	.090	.063
	Negative	-.050	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.765	.688
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602	.731

a. Test distribution is Normal.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * kepuasaan kerja	73	100.0%	0	.0%	73	100.0%

Report

motivasi kerja

kepuasaan kerja	Mean	N	Std. Deviation
72	56.00	1	.
76	58.00	1	.
80	64.00	1	.
81	61.50	2	2.121
82	59.00	1	.

83	62.50	2	2.121
84	62.50	2	.707
85	67.00	2	1.414
86	67.00	1	.
87	68.00	3	2.000
88	69.43	7	1.272
89	70.00	1	.
90	67.75	4	3.862
91	69.67	3	1.528
92	72.00	1	.
93	74.33	3	2.082
94	72.33	3	2.887
95	70.00	1	.
96	76.50	2	2.121
97	75.00	2	5.657
98	77.67	3	2.082
99	74.00	2	4.243
100	77.00	2	2.828
101	80.50	2	.707
102	79.33	3	1.528
103	80.00	1	.
104	80.50	2	.707
105	81.00	2	1.414
106	85.00	1	.
108	83.00	1	.
109	85.00	3	1.000
110	87.00	1	.
111	87.00	1	.
112	88.50	2	.707
113	89.00	1	.
117	90.00	1	.
119	94.00	1	.
121	95.00	1	.
Total	86.51	73	8.893

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * kepuasaan kerja	Between Groups	(Combined)	5509.387	37	148.902	28.125	.000
		Linearity	5344.427	1	5344.427	1.009E3	.000
		Deviation from Linearity	164.960	36	4.582	.866	.666
	Within Groups		185.298	35	5.294		
	Total		5694.685	72			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * kepuasaan kerja	.969	.938	.984	.967

Correlations

Correlations

		kepuasaan kerja	motivasi kerja
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	1	.969**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
motivasi kerja	Pearson Correlation	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA