



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BAGIAN MANAGEMENT CAREER
DEVELOPMENT PADA KANTOR PUSAT PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO)**

Skripsi

Disusun Oleh:

Reni Anggraeni
021116301

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pakuan**



2021

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BAGIAN MANAGEMENT CAREER
DEVELOPMENT PADA KANTOR PUSAT PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO)**

Skripsi

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

Mengetahui

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



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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BAGIAN MANAGEMENT CAREER
DEVELOPMENT PADA KANTOR PUSAT PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan
lulus pada hari Rabu, tanggal 27 Oktober 2021

Reni Anggraeni

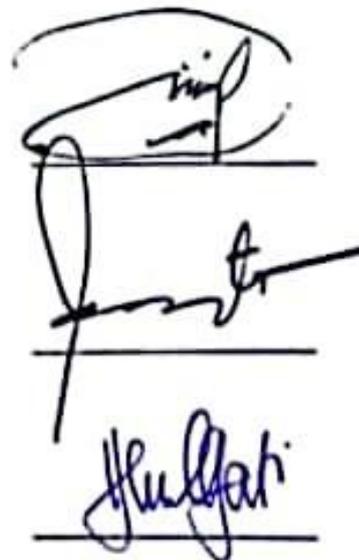
221116301

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA.,PIA)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr.Drs Edy Sudaryanto,Ak.,MM.,CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, SE.,MM)



The image shows three handwritten signatures, each written on a horizontal line. The top signature is in blue ink and appears to be 'Ketut Sunarta'. The middle signature is in black ink and appears to be 'Edy Sudaryanto'. The bottom signature is in blue ink and appears to be 'Yetty Husnul Hayati'.

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reni Anggraeni
NPM : 021116301
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai bagian management career development pada kantor pusat PT.Kereta Api Indonesia (Persero)

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

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

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



021116301

© Hak Cipta Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

Reni Anggraeni NPM 021116301. Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pembimbing: EDY SUDARYANTO dan Yetty Husnul Hayati. 2021

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui keadaan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Penelitian mengenai motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dengan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, uji korelasi rank spearman dan uji hipotesis diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). dengan analisis uji korelasi rank spearman didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,686. Artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **”HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN MANAGEMENT CAREER DEVELOPMENT PADA KANTOR PUSAT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO).”**

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

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak. MM. CA. Selaku ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika S.Pi., M.M. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto Ak. MM. CA Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal penelitian ini.
6. Ibu Yetty Husnul H, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal penelitian ini.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Thoni Selaku HR Management Career Development Terimakasih telah memberikan izin bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)
10. Seluruh staf dan pegawai Management Career Development yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
11. Bapak Semi dan Ibu Sri Mulyati kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.

12. Mayga Eka, Dinda Oktavia dan Andri, kakak saya tercinta terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doa'nya.
13. Teman-teman kelas I Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Nur Hilda Oktavia, Agnes Eka, Feri Novianto, Fembriana dan Indra Terima kasih atas bantuan serta dukungannya dalam proses pembuatan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabatku dan *team support* yang selalu ada dalam segala keadaan saya Agnes Eka, Vanny Nur, Gina Nur Agustina, Eksanty, Qiftya Cahya, Nur Hilda Oktavia, Indra Simamora, Aldy, Alwan Nazimi, Mayfanny dan teman-teman Hamba bucin serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang tiada hentinya mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyusun proposal ini
16. Terimakasih kepada Keluarga Besar Trisnotiyoso, Mbah putri, Mbah kakung, Pakde, Bude, Om, Tante, Segenap Sepupu dan para keponakan yang menjadi *moodbooster* kala penat mengerjakan skripsi ini. Terimakasih telah mempercayai tanggung jawab ini demi mengangkat derajat keluarga besar dan segala dukungan dalam bentuk moril dan material demi terselesaikannya skripsi ini
17. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 29/ Agustus /2021

Penulis

Reni Anggraeni
021116301

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
© Hak Cipta Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2021...iv	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan 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
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. Motivasi	14
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	14
2.2.2. Teori Motivasi.....	15
2.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja.....	17

2.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	18
2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
2.2.6. Jenis dan Ciri Motivasi	22
2.2.7. Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.3. Kepuasan Kerja.....	24
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.3.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja	26
2.3.4. Indikator Kepuasan kerja	29
2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	31
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	31
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	35
2.5. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	37
3.2.1. Objek Penelitian	37
3.2.2. Unit Analisis.....	37
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	37
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	37
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	37
3.3.2. Sumber Data Penelitian	38
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	38
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	39
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6.1. Sumber Data Primer	40
3.6.2. Sumber Data Sekunder	40
3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data	41
3.7.1. Uji Validitas	41
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	41
3.7.3. Analisis Deskriptif	41
3.7.4. Analisis Kuantitatif.....	42

3.7.5. Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	42
3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi (r^2).....	42
3.7.7. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.8. Uji t.....	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN	45
4.1. Hasil Pengumpulan Data.....	45
4.1.1. Gambaran Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)	45
4.1.2. Struktur Organisasi	47
4.1.3. Profil Responden	48
4.2. Uji Kualitas Data	50
4.2.1. Uji Validitas	50
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	52
4.3. Analisis Deskriptif.....	55
4.3.1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai	55
4.3.2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai.....	65
4.4. Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	72
4.5. Analisis Uji Asumsi Klasik	73
4.5.1. Hasil Uji Normalitas	73
4.5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	74
4.7. Analisis Uji t.....	75
4.8. Pembahasan.....	75
4.8.1. Motivasi Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)	75
4.8.2. Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)	76
4.8.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)	76
BAB V	78
KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA.....	80
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data turnover pegawai bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (2017-2018).....	3
Tabel 1.2.	Data kehadiran Pegawai Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (2017-2019).....	3
Tabel 1.3.	Sanksi dan Hukuman Pegawai Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2017-2019).....	4
Tabel 1.4.	Data Kompensasi Pegawai Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2015-2019).....	5
Tabel 1.5.	Rata-rata Hasil Penilaian Pegawai Management Career Development pada Kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2017-2019).....	5
Tabel 1.6.	Standar Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Management Career Development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero).....	6
Tabel 1.7	Hasil Pra Survei.....	6
Tabel 2.1.	Teori Dua Faktor Herzberg	17
Tabel 2.2.	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2.	Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Bagian <i>Management Career Development</i> Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Bagian <i>Management Career Development</i> Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Bagian <i>Management Career Development</i> Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Per Item	54
Tabel 4.8	Jawaban Responden Mengenai Harga Diri	56
Tabel 4.9	Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan	57
Tabel 4.10	Jawaban Responden Mengenai Harapan	58
Tabel 4.11	Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab	60
Tabel 4.12	Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.13	Jawaban Responden Mengenai Jenis Dan Pekerjaan Itu Sendiri	61
Tabel 4.14	Jawaban Responden Mengenai Kelompok Kerja	62
Tabel 4.15	Jawaban Responden Mengenai Keamanan Dan Keselamatan Kerja	63
Tabel 4.16	Jawaban Responden Mengenai Keamanan Dan Keselamatan Kerja	64
Tabel 4.17	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja....	65
Tabel 4.18	Jawaban Responden Menyenangi Pekerjaan	67
Tabel 4.19	Jawaban Responden Mengenai Mencintai Pekerjaan	68
Tabel 4.20	Jawaban Responden Mengenai Moral Kerja	69
Tabel 4.21	Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan	70

Tabel 4.22	Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	71
Tabel 4.23	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja..	72
Tabel 4.24	Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i>	73
Tabel 4.25	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.26	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4.28	Hasil Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.29	Hasil Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	36
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis.....	45
Gambar 4.1	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.2	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia karyawan	50
Gambar 4.3	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	51
Gambar 4.4	Kurva Uji t.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Daftar Riwayat hidup.....	83
Lampiran 2.	Kuesioner.....	84
Lampiran 3.	Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja.....	88
Lampiran 4.	Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja.....	90
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas SPSS 23.....	91
Lampiran 6.	Hasil Uji Reliabilitas SPSS 23.....	93
Lampiran 7.	t Tabel.....	94
Lampiran 8.	t Hitung.....	95
Lampiran 9.	r Tabel.....	96
Lampiran 10.	r Hitung.....	97
Lampiran 11.	Hasil Uji Normalitas SPSS 23.....	99
Lampiran 12.	Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 23.....	100
Lampiran 13.	Hasil Uji Korelasi Rank Spearman SPSS 23.....	101
Lampiran 14.	Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 23.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang penelitian

Dalam era saat ini persaingan dunia usaha semakin kompetitif, Karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap bertahan hidup dan berkembang, pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara tersusun dalam program peningkatan kerja pegawai.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang di tetapkan. Melalui Perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam rangka mencapai produktivitas, Motivasi diperlukan untuk menjaga dan memelihara persepsi karyawan untuk lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakannya. karyawan akan produktif apabila memiliki potensi dan motivasi tinggi. Daniel (dalam Ramadhan, 2015) menyatakan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan akan memperlihatkan tanda karyawan bekerja keras untuk mencapai tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan haruslah menjadikan pegawai sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi pada perusahaan. Untuk itu perusahaan harus perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan

motivasi karyawan juga tetap terjaga bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Hartatik (2017) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang di ciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu,cakap,dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Selain motivasi pada suatu pekerja, Salah satu yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah pentingnya kepuasan kerja pada pegawai, karena pegawai merupakan aset utama perusahaan yang akan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi.

Pegawai memiliki perasaan, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus di pelihara dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Bila dalam bekerja pegawai tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang karyawan miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus secara penuh dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan atau terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaan atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Karyoto (2016) Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.

Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, yang berlokasi di Jl.Perintis Kemerdekaan No.1 Babakan Ciamis Bandung, Jawa Barat. adalah sebuah perusahaan BUMN dalam bidang transportasi dituntut agar selalu produktif dalam bekerja, Untuk itu PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung terus berupaya meningkatkan produktifnya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Bandung harus bisa mempertahankan kegiatan perusahaan agar tetap berjalan lancar serta citra perusahaan dimana konsumen.

Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia terdiri dari beberapa bagian yakni salah satunya adalah bagian/unit Management Career Development (Pengembangan karir) pada unit ini Jobdesk Management career terdapat beberapa jobdesk yang dimana jobdesk tersebut yaitu Mengolah pegawai, tallent,kompetensi serta kinerja. Dari beberapa jobdesk tersebut unit management career development memiliki pegawai yang dimana pegawai tersebut terdiri dari 31 pegawai.

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

Berikut merupakan data turnover pegawai bagian Management Career Development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero):

Tabel 1.1 Data turnover Pegawai Tidak Tetap Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2017-2019)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentasi Tingkat Perputaran Karyawan
2017	26	12	4	34	13%
2018	34	7	6	35	17%
2019	25	5	9	31	21%

Sumber: HRD Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, perputaran jumlah turnover pegawai disebabkan akibat kurangnya motivasi kerja dimana salah satunya promosi jabatan, perbedaan tunjangan yang didapatkan dan banyaknya beban tugas pekerjaan. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan pegawai sehingga beberapa pegawai memilih untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dirasa lebih baik bagi pegawai tersebut.

Berikut merupakan adalah data Absensi pegawai bagian Management Career Development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero):

Tabel 1.2 Data Kehadiran Pegawai Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2017-2019)

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai sakit	Jumlah Pegawai terlambat	Jumlah Pegawai Mangkir	Presentase kehadiran	Standart kehadiran
2017	34	25	21	8	70,19%	100%
2018	35	23	19	6	64,93%	100%
2019	31	28	14	3	88,82%	100%

Sumber: HRD Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi mengalami kenaikan terlihat dari jumlah kehadiran yang tiap tahun terus bertambah dari tahun 2017-2019. Dengan presentase kehadiran terendah terdapat pada tahun 2018 sebesar

64,93% Sedangkan untuk tingkat kehadiran yang tinggi yaitu pada tahun 2019 sebesar 88,82%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi pegawai yang masih tinggi dan belum mencapai standar target kehadiran yang sudah ditentukan sebesar 100% . Jumlah tingkat absensi yang tinggi rata-rata diakibatkan karena banyaknya pegawai yang sakit, izin, maupun tanpa ada alasan yang jelas (alpha).

Adapun dikarenakan pada tingkat keterlambatan hadirnya pegawai yang tidak taat peraturan jam masuk kerja, ini membuktikan masih adanya pegawai yang belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung.

Berikut adalah data beberapa sanksi/hukuman yang telah diberikan kepada karyawan selama tiga tahun belakang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Sanksi dan Hukuman Pegawai Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2017-2019)

No	Jenis Hukuman	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Teguran secara tulisan/surat tertulis	5	3	6
2	Pemotongan tunjangan sebesar 20-40%	3	4	4
3	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 60%	2	0	1
4	Pemberhentian dengan tidak terhormat	0	0	0
	Jumlah	10	7	9

Sumber: HRD Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Dengan adanya sanksi/hukuman yang diberikan oleh perusahaan, bisa diharapkan pegawai dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangnya. menyadari kelalaian dan memperbaiki dengan bekerja lebih giat dan lebih baik lagi kedepannya untuk kemajuan bersama. pentingnya hukuman membuat pegawai termotivasi dan tidak mengulangi kesalahan. bekerja lebih tekun guna menciptakan hasil yang maximal. Namun dari hasil wawancara, beberapa alasan turunnya motivasi yang menyebabkan pegawai rasa kepuasan kerja dikarenakan adanya ketidaksesuaian dalam memberikan upah yang kurang sesuai menurut pegawai.

Berikut merupakan data kompensasi pegawai kantor pusat PT Kereta api indonesia (Persero):

Tabel 1.4 Data Kompensasi Pegawai Bagian Management Career Development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2015-2019)

Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
Gaji pokok (Tingkat SMA)	2.500.000
Gaji pokok (Tingkat S1)	4.000.000
Uang Transportasi (Tingkat SMA)	700.000
Uang Transportasi (Tingkat S1)	1.000.000
Tunjangan Hari Raya	1.250.000

Sumber: HRD Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa kompensasi gaji pokok sudah sesuai dengan UMR Bandung Kota tahun 2019 yaitu sebesar Rp.3.742.276,46 tetapi hal ini belum dapat memotivasi pegawai dikarenakan beban kerja yang diberikan pun tidak sesuai dengan besarnya gaji yang diberikan, seperti pada pemberian uang kerja tambahan/lemburan yang tidak diberikan kepada pegawai dan karyawan merasa tidak adanya kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut merupakan data penilaian kinerja pegawai kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero):

Tabel 1.5 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Management Career Development pada Kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) (2017-2019)

PERILAKU KERJA	2017			2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
2. Tanggung Jawab	10	75	7,5	10	70	7	10	75	7,5
3. Kerjasama	10	80	8	10	80	8	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	90	18	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	20	14	20	80	16
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
JUMLAH	100		81,5	100		74	100		72,5

Sumber: HRD kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada Bagian Management Career Development Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) 2017, 2018, dan 2019 mengalami penurunan, dilihat dari fluktuasi tahun 2017 dengan skor sebesar 81,5%, fluktuasi tahun 2018 dengan skor sebesar 74%, fluktuasi tahun 2019 dengan skor sebesar 72,5%. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan dua kali dalam setahun dan terdapat standar-standar operasional dalam penilaian kinerja pada pegawai bagian management career development. Berikut adalah data standar penilaian kinerja bagian management career development kantor pusat PT Kereta Api Indonesia

Tabel 1.6 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Management Career Development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

	Nilai (%)	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	61-79	Cukup Baik
4	50-60	Kurang Baik
5	40-49	Buruk
6	39-keawah	Sangat Buruk

Sumber: HRD kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Hasil penilaian kinerja dari data sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja pegawai bagian management career development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 2017, 2018, dan 2019 dapat dikategorikan berada di standar penilaian rata-rata Cukup Baik dengan nilai rata-rata sebesar 76. Hal tersebut belum sesuai dengan yang di harapkan perusahaan dan tentunya masalah seperti ini harus segera diatasi agar tidak menghambat visi dan misi pada perusahaan. Peningkatan kinerja pada karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan.

Tabel 1.7 Hasil Pra Survei

No	Pertanyaan	Kriteria		Jumlah Responden	Persentase		Total (%)
		Ya	Tidak		Ya	Tidak	
1.	Pegawai merasa bahwa pekerjaan saat ini adalah harapan yang terpenuhi	21	10	31	68	32	100
2.	Pekerjaan saat ini memenuhi kebutuhan anda	27	4	31	87	13	100
3.	Anda merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	24	7	31	77	23	100
4.	Anda tidak berpikir untuk pindah kerja	22	9	31	71	29	100
5.	Pekerjaan saat ini adalah pekerjaan yang terbaik menurut anda	20	11	31	65	35	100

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Bedasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun Proposal Skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

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

1. Masih terdapat pegawai yang kurang taat dalam hal kehadiran untuk bekerja seperti mangkir/alpa, terlihat masih tingginya tingkat absensi menjadi kurang baik dan belum mencapai standar perusahaan karena kurangnya motivasi.
2. Dapat dilihat data turnover yang diperoleh setiap tahunnya tingginya perputaran pegawai terindikasi rendahnya motivasi kerja pada pegawai bagian management career development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Menurunnya penilaian kinerja pegawai pada tahun 2017,2018 dan 2019 dan hasil penilaian kinerja karyawan pada Kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) masih belum memenuhi standar penilaian yang diharapkan oleh perusahaan.

1.2.2. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai bagian Management Career Development pada kantor pusat pada PT Kereta Api Indonesia (persero) ?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai bagian Management Career Development pada kantor pusat pada PT Kereta Api Indonesia (persero) ?
3. Seberapa erat hubungan motivasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai bagian Management Career Development pada kantor pusat pada PT Kereta Api Indonesia (persero) ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Secara umum maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan/hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui motivasi kerja PT Kereta Api Indonesia (persero)
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja PT Kereta Api Indonesia (persero)

3. Untuk mengetahui seberapa erat hubungan motivasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja PT Kereta Api Indonesia (persero)

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi kegunaan praktis dan akademis, berikut uraiannya:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai agar lebih baik dan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan untuk PT Kereta Api Indonesia (Persero) dalam hal hubungan motivasi kerja dengan Kepuasan kerja pegawai.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Sebagai saran untuk melatih pikiran ilmiah berdasarkan pada ilmu yang diperoleh selama kuliah berlangsung, khususnya pada lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai hubungan motivasi kerja dengan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

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

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

Menurut Saihudin (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Menurut Hasibuan (2017), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dan enam unsur (6 M) yaitu: *Man, Money, Methode, Materials, Machines, Dan Market*. *Unsur Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dan man power management.

Sedangkan menurut Andrew dan Mangkunegara (2016) didefinisikan “sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi”.

Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2018) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

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

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

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak yang negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

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

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

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

4. Tujuan Personal (*Personnel Objective*)

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

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

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

Menurut Sadili (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Ada empat tujuan MSDM adalah:

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

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dipahami bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan tujuan personal.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Hasibuan, (2017) yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasaran. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (*Human Resources*).

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia

dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.

2. Pengembangan

Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat keterampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3. Kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan salah satu fungsi manajemen sumber

daya manusia yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.

4. Integrasi

Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.

5. Pemeliharaan

Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian di titik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan).

6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan, menjamin bahwa karyawan yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin.

c. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siswanto dan Priansa (2017) konsep manajemen sumber daya manusia dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

- 1) Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara ` manajemen sumber daya manusia secara fungsi operasional. Perbedaannya adalah bahwa fungsi tersebut dilakukan bukan oleh manajer perusahaan swasta biasa, tetapi oleh badan pemerintah yang disertai tugas dalam pengelolaan sumber daya manusia. di Indonesia badan pengelola sumber daya manusia terdiri dari departemen tenaga kerja beserta seluruh instansi vertikal, badan perencanaan Departemen dan lembaga non departemen lain yang terkait.
- 2) Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia
Manajemen sumber daya manusia selain fungsi manajerial dan fungsi operasional di dalam penerapannya harus diperhatikan pula prinsip-prinsip

manajemen sumber daya manusia. Adapun prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan antara lain, adalah:

- Prinsip kemanusiaan;
- Prinsip demokrasi;
- Prinsip *The Right Man Is The Right Place*;
- Prinsip *Equal Pay For Equal Work*;
- Prinsip kesatuan arah;
- Prinsip kesatuan komando;
- Prinsip efisiensi;
- Prinsip efektivitas;
- Prinsip produktivitas kerja;
- Prinsip disiplin;
- Prinsip wewenang dan tanggung jawab

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

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

Menurut Sperling (dalam Mangkunegara 2016), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman 2017), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hartatik (2017), Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Flippo (2019), "*Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*"

Menurut Ernest (dalam buku Mangkunegara 2016), "*Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting.*"

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, guna membantu suatu perusahaan atau organisasi

mencapai tujuan.

2.2.2. Teori Motivasi

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

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017)

Menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan.

menurut Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

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

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

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

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam

teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2018), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustration-regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

3. Teori McClland (Edison, 2016)

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

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

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

4. Teori Dua Faktor Herzberg

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

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

Hygiene faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

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

2.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

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

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

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

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

Sedangkan menurut Siswanto (2017) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi

dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli di atas dikatakan bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor-faktornya bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain.

2.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2015) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2017) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dikatakan motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawannya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan dan memelihara moral, semangat, dan gairah kerja, karena dirasakan seluruh pekerjaan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan.

2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor

internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka 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 memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan 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 orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, dan mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang 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 berikut:

- 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.

e. Keinginan untuk berkuasa

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. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para 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 pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya 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 suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

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

Menurut Sunyoto (2015), bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

- a. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- b. Prestasi kerja
Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.
- c. Pekerjaan itu sendiri
Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
- d. Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- e. Tanggung jawab
Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. karena pengakuan tersebut merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan perusahaan

kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), yaitu:

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat dikatakan motivasi akan memacu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan berdasarkan hal-hal tersebut, sehingga akan lebih mudah untuk perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat berdasarkan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

2.2.6. Jenis dan Ciri Motivasi

a. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

- Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:
 - a. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali.
 - b. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
 - c. Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan

berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

- Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik

b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2019) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

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

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi untuk melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang sudah ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahan guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama. Berdasarkan hal-hal tersebut maka ciri-ciri individu yang termotivasi seperti yang didefinisikan diatas akan terealisasikan dengan harapan perusahaan.

2.2.7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2017), berikut adalah indikator motivasi adalah sebagai berikut:

A. Motivasi Internal

- Harga diri dan prestasi, motivasi dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan pencapaian prestasi yang meningkatkan harga diri;
- Kebutuhan/Tujuan yang jelas, kebutuhan di dalam hidupnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya;
- Harapan/Umpan balik, sesuatu yang ingin di capai di masa mendatang. Seperti adanya kenaikan jabatan atau promosi

- Tanggung jawab, memotivasi agar seseorang bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas
- Kepuasan kerja /Memiliki rasa senang, memotivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu

B. Motivasi Eksternal

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

Menurut McClelland dalam Hasibuan (2017), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan prestasi

- Mengembangkan kreatifitas
- Antusias untuk berprestasi tinggi

b. Kebutuhan akan kekuasaan

- Memiliki kedudukan yang baik
- Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

c. Kebutuhan akan Afiliasi

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

Pendapat penulis mengenai pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah pada Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Di bawah ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai arti kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Siswanto (2017) merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi) ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang”.

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

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

Kepuasan kerja menurut Handoko (2017) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sementara itu Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai rasa tanggung jawab.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1. Faktor Psikologi Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda, ada aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atau pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2.3.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

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

1. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*) Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators. Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).
2. Teori Nilai (*Value Theory*) teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan

persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

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

1. *Discrepancy Theory* Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh pegawai tentang apa yang seharusnya ia terima. Locke (Priansa, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan, Locke menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun *discrepancy*, tetapi merupakan hal yang positif. Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi selisih yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.
2. *Equity Theory* Gibson, Ivancevich, dan Donnely (priansa, 2016) menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Pegawai bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan

in-equity atas situasi diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

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

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

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

- a) *Dissatisfiers* Meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, pegawai tidak lagi kecewa tetapi belum terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.
- b) *Satisfiers* atau Motivators Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan urutan kebutuhan yang lebih tinggi pada

pegawai serta perkembangan psikologisnya. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini tidaklah selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (motivator) hanyalah kelompok satisfiers.

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

Dari batasan-batasan mengenai teori kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai nilai yang berlaku dalam dirinya.

2.3.4. Indikator Kepuasan kerja

Kepuasan kerja di definisikan dengan hingga sejauh mana karyawan/individu merasakan secara positif atau negatif dengan berbagai macam dimensi atau indikator dari tugas di dalam pekerjaannya (Hariandja, 2017) Indikator-indikator apa yang terkait untuk menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah hal-hal yang membahasnya sangat luas.

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

- a) Gaji
 - Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
 - Yang sesuai dengan kebutuhan
 - Yang dirasakan dengan adil
- b) Pekerjaan itu Sendiri

- Pekerjaan yang sesuai
 - Pekerjaan yang memiliki elemen memuaskan
- c) Rekan Kerja
- Dapat bekerja sama
 - Rekan kerja yang menyenangkan
- d) Atasan
- Membimbing bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Perintah atau petunjuk yang dapat dimengerti, dan menyenangkan bawahan
 - Yang dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja lebih baik
- e) Promosi
- Mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dalam kenaikan jabatan
 - Proses kenaikan jabatan yang terbuka
 - Kenaikan jabatan secara adil dan sesuai
- f) Lingkungan Kerja
- Lingkungan yang aman
 - Lingkungan fisik dan psikologis

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

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

Pada dasarnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi baik dalam hal kinerja karyawan, produktivitas perusahaan, bahkan dalam kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas. maka dari itu kepuasan kerja mengantisipasi terjadi adanya ketidakpuasan kerja yang akan menghambat produktivitas dalam bekerja secara sempurna, teori-teori mengenai kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang dapat menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaannya. Adapun indikator menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dimoralkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan moral kerja, adalah:

1. Menyenangi pekerjaan, orang yang menyenangi pekerjaan menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sarannya, ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan dengan baik

2. Mencintai pekerjaan, memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana karyawan berada selalu memikirkan pekerjaan

3. Moral kerja, kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi terdorong rasa ingin memuaskannya. Apabila hasil kerja yang diberikan sesuai dengan imbalan yang diberikan, maka akan terasa puas. Namun akan sebaliknya, jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. teladan juga disertai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Maka karyawan akan mencintai pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Jika kondisi yang diterima karyawan tidak sesuai maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan serta motivasi yang telah dibangunnya, selain itu akan timbul rasa kekecewaan dan frustrasi dalam diri karyawan.

2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi,thesis,dan artikel ilmiah yang di publikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan:

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
1.	Maryam Nurul Aini (2014)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada	X: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Indikator Motivasi Kerja, Intrinsik: 1.Prestasi Kerja	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja diperoleh

		PT.Sampoerna Printpack.Cakung, Jakarta Timur		<p>2.Pengakuan orang lain</p> <p>3.Tanggung Jawab</p> <p>4.Peluang untuk maju</p> <p>5. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>6. Kemungkinan pengembangan karir</p> <p>Ekstrinsik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (pengupahan) 2. Keamanan dan Keselamatan kerja 3. Kondisi kerja 4. Status 5. Prosedur organisasi 6. Mutu dan supervise teknis dari hubungan internaasional diantara teman kerja maupun dengan atasan <p>Indikator Kepuasan Kerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. Pengakuan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan Kerja 8. Jenis pekerjaan 9. Komunikasi 	<p>nilai koefisien sebesar 0,850 maka hubungannya sangat kuat. Dari hasil uji analisis sperman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000 sehingga signifikasinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima</p>
2.	Devy Oktavia Setiono (2016)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Pintu Mas Garmino	X: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Indikator Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan 	<p>Hasil uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,774 artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah tinggi. Hasil uji hepotesis korelasi diperoleh nilai thitung $<$ ttabel (9,7791 $>$ 1,6690) maka H_0</p>

				Indikator Kepuasan Kerja: 1. Menyayangi pekerjaanya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplina 5. Prestasi Kerja	ditolak dan Ha diterima
3.	Lia Amalia (2017)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri	X: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Indikator Motivasi kerja: Internal: 1. Harga diri 2. Kebutuhan 3. Harapan 4. Tanggung jawab 5. Kepuasan Kerja Eksternal: 1. Jenis dan sifat pekerjaan 2. Kelompok kerja 3. Keamanan kerja 4. Hubungan interperson al Indikator Kepuasan Kerja: 1. Menyenang i pekerjaan 2. Mencintai pekerjaann ya 3. Moral kerja 4. Kedisiplina n 5. Prestasi kerja	Hasil uji koefisien korelasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($0,650 >$ $2,00$). Koefisien determinasi 32,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peran sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
4.	Priska Sapitri (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT.Indicemen Tunggal Prakarsa Tbk.	X: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja	Indikator Motivasi Kerja: 1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Kemajuan Ekstrinsik:	Hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,282 artinya motivasi kerja dengan kepuasan kerja di perusahaan ini memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil

				<p>1. Kebijakan dan administrasi perusahaan</p> <p>2. Pengawasan</p> <p>3. Penggajian</p> <p>4. Hubungan kerja</p> <p>5. Kondisi kerja</p> <p>6. Keamanan kerja</p> <p>7. Status pekerjaan</p> <p>Indikator Kepuasan Kerja Karyawan:</p> <p>1. Turnover</p> <p>2. tingkat ketidakhadiran</p> <p>3. Umur</p> <p>4. Tingkat pekerjaan</p> <p>5. Ukuran organisasi perusahaan</p>	<p>sebesar 0,079524 atau 7,95%. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,38789 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel yaitu 1,66827 ($2,38789 > 1,66827$) maka H_0 ditolak</p>
5.	Anny Dwi Hartati (2019)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri	X: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Indikator Motivasi Kerja:</p> <p>1. Gaji</p> <p>2. Tunjangan</p> <p>3. Komunikasi dan kerjasama antar bagian</p> <p>4. Keamanan tempat kerja</p> <p>5. Kebutuhan harga diri dan cinta diri</p> <p>6. Pengakuan kerja</p> <p>7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri</p> <p>Indikator Kepuasan Kerja:</p> <p>1. Turnover</p> <p>2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi)</p> <p>3. Umur</p> <p>4. Tingkat pekerjaan</p> <p>5. Ukuran organisasi</p>	<p>Dimana hasil koefisien korelasi rank spreman sebesar 0,665 artinya motivasi dengan kepuasan kerja karyawan CV. Saputra Mandiri memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 44,22% 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_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja</p>

					dengan kepuasan kerja karyawan
--	--	--	--	--	--------------------------------

Sumber: Diolah Peneliti 2021

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, peran sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. sumber daya manusia diperusahaan perlu di kelola Secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian, tujuan suatu organisasi instansi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Menurut Hartatik (2017) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang di ciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu,cakap,dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator menurut Hamzah B. Uno (2017) internal: harga diri,kebutuhan,harapan,tanggung jawab,kepuasan kerja. Eksternal: Jenis dan sifat pekerjaan,kelompok kerja,keamanan kerja,hubungan interpersonal.

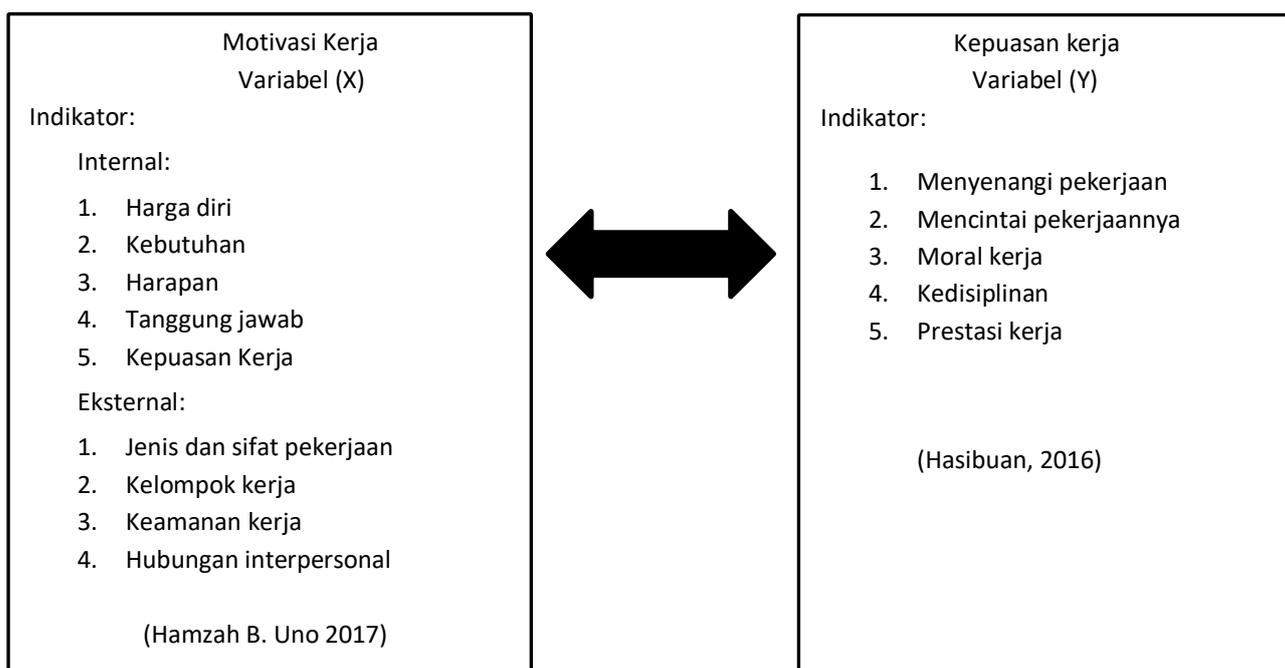
Menurut Erisman (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emotional ysgng menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Sesuatu penilaian yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin, dan moral kerja. Hal tersebut dapat diukur melalui beberapa Indikator menurut (Hasibuan,2017):menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, Kedisiplinan, prestasi kerja

Menurut Abraham Sperling dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016) “Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecendrungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuain diri. Penyesuain diri dikatakan untuk memuaskan motif” Tanpa motivasi, karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017) “Peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja”. dalam hal ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja maka salah satu yang diperlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi (Lijan Poltak Sinambela 2016).

Hal ini diperkuat lagi dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryam Nurul Aini (2014), Devi Oktavia Setiono (2016), Lia Amalia (2017), Priska Sapitri (2018), Anny Dwi Hartati (2019) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja

dengan Kepuasan Kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Lia Amalia (2017) yang melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja Karyawan PT. Metalindo Guna Teknik Industri hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

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



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran serat penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

1. H_a yaitu, diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).
2. H_0 yaitu, diduga tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung yaitu penelitian deskriptif korelasi. Dengan menggunakan data-data serta informasi dan juga alat analisis statistik yaitu untuk mengelola hasil survei dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel tersebut.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam makalah ini adalah hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian management career development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. dimana motivasi sebagai variabel X (*Independent*) dan Kepuasan Kerja pegawai sebagai variabel Y (*dependent*)

Objek penelitian yang dijadikan variabel terikat (*Independent* variabel) adalah motivasi kerja dimana indikator yang di gunakan adalah: Internal dan Eksternal yaitu Internalnya, harga diri, kebutuhan, harapan,tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Sedangkan eksternalnya, Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, keamanan, keselamatan kerja dan hubungan interpersonal.

Sedangkan variabel bebasnya (*Dependent* Variabel) adalah kepuasan kerja pegawai dimana indikator yang digunakan adalah menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapatkan dari respon setiap individu, individu yang dimaksud adalah pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung bagian Management Career Development

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, Perusahaan yang berlokasi di Jl.Perintis Kemerdekaan No.1 Babakan Ciamis Bandung, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada pegawai bagian management career development.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data pegawai bagian management career development. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data hasil turnover,absensi,kompensasi, penilaian kinerja dan standar kinerja selama periode 2017 – 2019 di kantor pusat PT kereta Api Indonesia (Persero).

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang berada pada bagian management career development pada kantor pusat PT kereta api indonesia (Persero).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada kantor pusat PT Kereta api indonesia.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran /skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) (Hamzah B. Uno 2017)	Internal: Harga Diri	1. Pekerjaan meningkatkan harga diri 2. Tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain	Ordinal
	Kebutuhan	3. Pekerjaan membuat kebutuhan terpenuhi 4. Tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan ketika melakukan pekerjaan	Ordinal
	Harapan	5. Pekerjaan adalah harapan yang terpenuhi 6. Pekerjaan membuat harapan semakin meningkat	Ordinal
	Tanggung jawab	7. Merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan 8. Pekerjaan adalah sesuatu yang tidak bisa diabaikan	Ordinal

	Kepuasan kerja	9. Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan 10. Tidak pernah menyesal dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	Eksternal: Jenis dan pekerjaan itu Sendiri	11. Jenis pekerjaan adalah sesuai dengan keinginan 12. Jenis pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik	Ordinal
	Kelompok Kerja	13. Rekan kerja sangat mendukung 14. Menyelesaikan masalah Bersama-sama	Ordinal
	Keamanan dan keselamatan kerja	15. Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja 16. Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan	Ordinal
	Hubungan Interpersonal	17. Hubungan dengan rekan kerja sangat baik 18. tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) (Hasibuan, 2017)	Indikator Menyenangi pekerjaan	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati 2. Memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Mencintai Pekerjaan	3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa beban 4. Mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati 5. Mencintai tempat kerja	Ordinal
	Moral Kerja	6. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab 7. Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	Ordinal
	Kedisiplinan	8. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 9. Menerima Resiko	Ordinal
	Prestasi Kerja	10. Menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target 11. Menjadi pegawai teladan	Ordinal

Sumber: Diolah Peneliti 2021

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian penulis menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan sampel semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang pegawai bagian management career development pada kantor pusat PT kereta api indonesia (persero).

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Sumber Data Primer

Untuk data primer ini pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara:

- a. Observasi
Teknik observasi langsung dengan pengambilan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden namun juga untuk melihat berbagai fenomena yang terjadi di sekitar lingkungan kerja bagian management career development pada kantor pusat PT kereta api Indonesia (Persero).
- b. Wawancara
Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai persepsi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, kegiatan wawancara dilakukan oleh pegawai bagian management career development.
- c. Kuesioner
Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai kepada responden untuk dijawab.

Skala Likert, menurut Sugiyono (2016)

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

Tabel 3.2 Instrumen Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2016: 169)

3.6.2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada kantor pusat PT kereta api indonesia (Persero).

3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sujarweni (2016), sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r$ tabel berarti valid
- Jika $r_{hitung} < r$ tabel berarti tidak valid

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel r dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 31$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan *reliable*
2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak *reliable*

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan Motivasi kerja dengan Kepuasan karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

3.7.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Motivasi Kerja dan Kepuasan Pegawai pada bagian Management Career Development pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 31 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

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

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

3.7.4. Analisis Kuantitatif

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

3.7.5. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara 2 variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2017) kriteria yang digunakan untuk menentukan korelasi *rank spearman* adalah berikut:

- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi
- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat korelasi

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Table 3.4 Interval Koefesien Korelasi

No	Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat Rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

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

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi.

3.7.7. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria *Best Linear Unbias Estimator (BLUE)*. Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai Jarque Bera dengan X^2 tabel. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

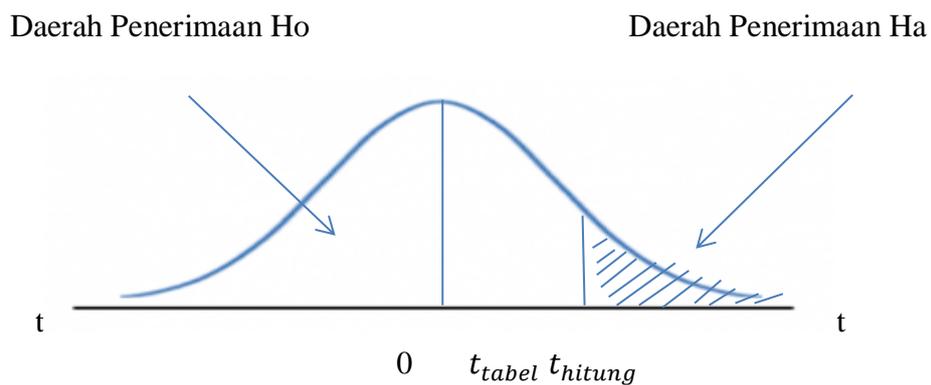
b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah metode white yang dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen, kemudian ditambahkan lagi dengan perkalian dua variabel.

3.7.8. Uji t

Menurut Sugiyono (2017) Uji t atau uji parsial adalah pengujian yang masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan. Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan karyawan



Sugiyono, 2017: 165)

Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja yang di sediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan motivasi kerja dalam peningkatan kepuasan karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

4.1.1. Gambaran Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan sejarahnya, beberapa hari setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945, dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambilalihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung pada 28 September 1945 yang kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia. Momen ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI).

Ketika Belanda kembali ke Indonesia pada 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen atau Verenigde Spoorwegbedrijf (SS atau VS). Staatssporwegen atau Verenigde Spoorwegbedrijf (SS atau VS) adalah gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konfrensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS atau VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Sejak saat itu, mulai diperkenalkan lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia. Transformasi yang dimaksudkan adalah menjadikan kereta api Indonesia sebagai sarana transportasi andalan untuk mewujudkan kesejahteraan bangsa.

Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) pada tahun 1971. Kemudian PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) pada 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada 1998.

Perusahaan milik negara yang menangani moda transportasi kereta api di Indonesia sudah mengalami enam kali perubahan nama. Berikut ini garis waktu perubahan nama PT KAI (Persero) secara ringkas beserta dasar hukumnya:

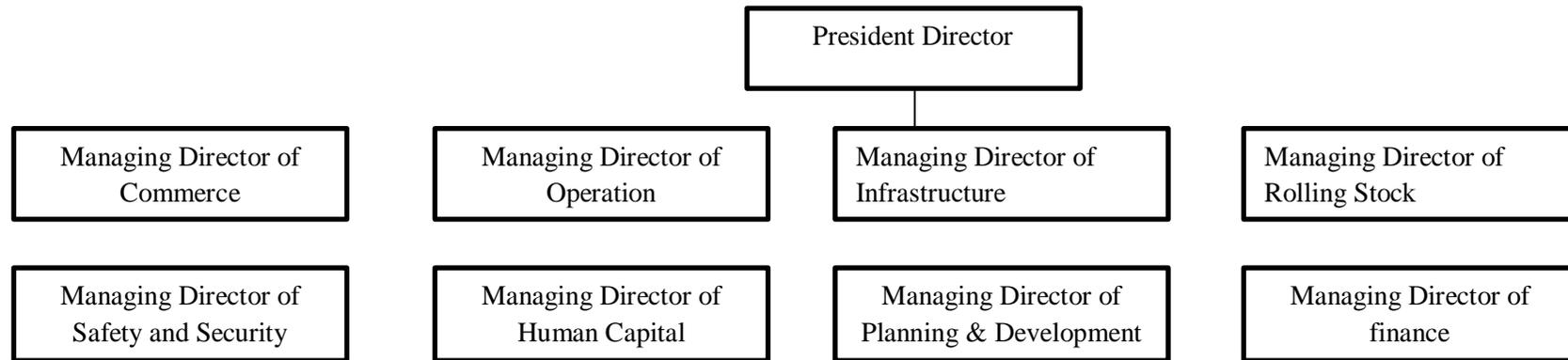
1. 1945-1950: Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) Berdasarkan Maklumat Kementerian Perhubungan No. 1/KA Tahun 1946.
2. 1950-1963: Djawatan Kereta Api (DKA) Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan dan Pekerjaan Umum RI No. 2 Tahun 1950.
3. 1963-1971: Perusahaan Nasional Kereta Api (PNKA) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 22 Tahun 1963.

4. 1972-1991: Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI. No. 61 Tahun 1971.
5. 1991-1998: Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 57 Tahun 1990.
6. 1998-sekarang: PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 1998.

Saat ini PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan/grup usaha yakni:

1. KAI Services (2003)
2. KAI Bandara (2006)
3. KAI Commuter (2008)
4. KAI Wisata (2009)
5. KAI Logistik (2009)
6. KAI Properti (2009)
7. PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015)

4.1.2. Struktur Organisasi



4.1.3. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebanyak 31 karyawan secara langsung di kantor bagian *management career development* dan melalui *google form*. Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut adalah hasil data profil responden.

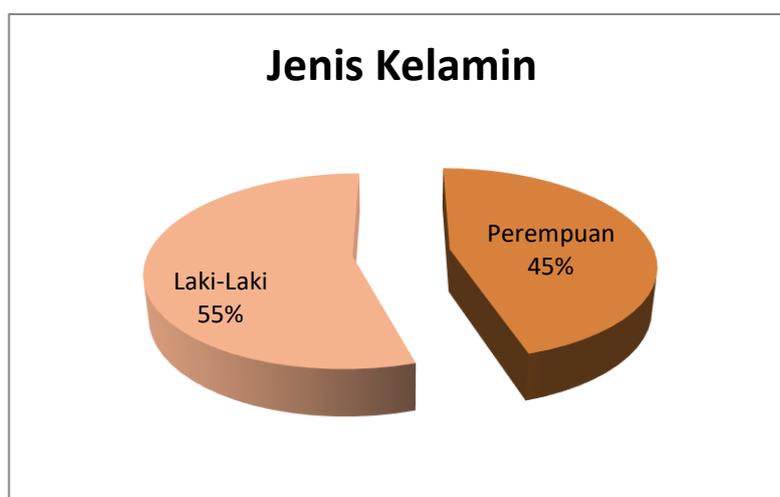
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Bagian *Management Career Development* Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Perempuan	14	45,2%
2	Laki-laki	17	54,8%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer 2021



Sumber: Data Primer 2021

Gambar 4.1 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, jenis kelamin laki-laki lebih dominan dengan persentase sebesar 54,8% dibandingkan dengan jenis kelamin yang hanya 45,2%. Maka pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) lebih didominasi oleh pegawai pria.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

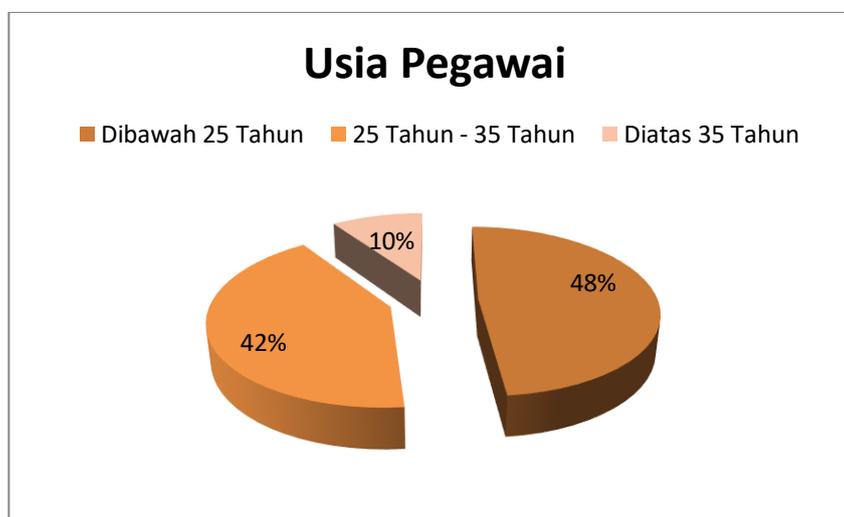
Para Karyawan yang berada di bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki usia yang beragam. Adapun

karakteristik berdasarkan usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Bagian *Management Career Development* Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Dibawah 25 tahun	15	48,4%
2	25 tahun - 35 tahun	13	41,9%
3	Diatas 35 tahun	3	9,7%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer 2021



Sumber: Data Primer 2021

Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia karyawan

Data di atas menunjukkan usia pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) beragam, yaitu usia dibawah 25 tahun sebanyak 15 orang, usia 25 tahun - 35 tahun berjumlah 13 orang, dan usia diatas 35 tahun berjumlah 3 orang. Para bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) lebih didominasi oleh pegawai berusia muda yaitu usia dibawah 25 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

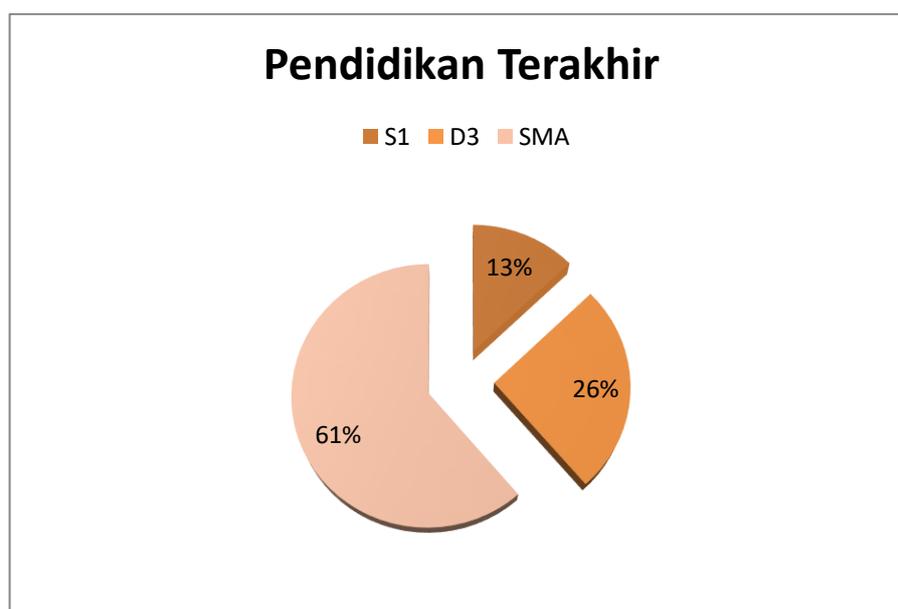
Pegawai Bagian *Management Career Development* Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Bagian *Management Career Development* Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Berdasarkan Pendidikan

Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	S1	4	12,9%
2	D3	8	25,8%
3	SMA	19	61,3%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data Primer 2021



Sumber: Data Primer 2021

Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan data di atas pendidikan terakhir para pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu, S1 berjumlah 4 orang, D3 berjumlah 8 orang, dan SMA berjumlah 19 orang.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas dengan taraf signifikansi (α) = 5% dengan nilai $r_{\text{tabel}} = 0,355$. Uji validitas dilakukan terhadap jawaban kuesioner mengenai variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan SPSS 23, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sujarweni (2016), sebagai berikut:

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ berarti valid

- Jika $r_{hitung} < r$ tabel berarti tidak valid

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat	0,579	0,355	Valid
2.	Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain	0,541	0,355	Valid
3.	Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi	0,692	0,355	Valid
4.	Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini	0,475	0,355	Valid
5.	Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi	0,485	0,355	Valid
6.	Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat	0,578	0,355	Valid
7.	Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini	0,572	0,355	Valid
8.	Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan	0,690	0,355	Valid
9.	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	0,708	0,355	Valid
10.	Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini	0,464	0,355	Valid
11.	Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai	0,432	0,355	Valid
12.	jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik	0,612	0,355	Valid
13.	Rekan kerja saat ini sangat mendukung	0,454	0,355	Valid
14.	Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu	0,624	0,355	Valid
15.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai	0,611	0,355	Valid
16.	Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai	0,572	0,355	Valid

17.	Hubungan antar rekan kerja sangat baik	0,543	0,355	Valid
18.	Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja	0,526	0,355	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 5) dan Diolah Peneliti 2021

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya	0,709	0,355	Valid
2.	Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,655	0,355	Valid
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban	0,671	0,355	Valid
4.	Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati	0,580	0,355	Valid
5.	Pegawai mencintai tempat bekerjanya	0,366	0,355	Valid
6.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,642	0,355	Valid
7.	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan	0,555	0,355	Valid
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,617	0,355	Valid
9.	Pegawai berani menerima risiko	0,554	0,355	Valid
10.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target	0,390	0,355	Valid
11.	Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan	0,433	0,355	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 5) dan Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas sebagaimana lampiran 5 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 29 item dinyatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,355$.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini menggunakan SPSS versi 23 dengan kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	29

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 6)

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Per Item

No	Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat	0.829	Reliabel
2.	Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain	0.829	Reliabel
3.	Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi	0.830	Reliabel
4.	Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini	0.828	Reliabel
5.	Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi	0.828	Reliabel
6.	Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat	0.827	Reliabel
7.	Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini	0.827	Reliabel
8.	Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan	0.817	Reliabel
9.	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	0.833	Reliabel
10.	Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini	0.835	Reliabel
11.	Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai	0.825	Reliabel
12.	jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik	0.830	Reliabel baik

13.	Rekan kerja saat ini sangat mendukung	0.821	Reliabel
14.	Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu	0.822	Reliabel
15.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai	0.821	Reliabel
16.	Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai	0.828	Reliabel
17.	Hubungan antar rekan kerja sangat baik	0.829	Reliabel
18.	Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja	0.819	Reliabel
19.	Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya	0.825	Reliabel
20.	Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.837	Reliabel
21.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban	0,839	Reliabel
22.	Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati	0,832	Reliabel
23.	Pegawai mencintai tempat bekerjanya	0,825	Reliabel
24.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,833	Reliabel
25.	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan	0,833	Reliabel
26.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,835	Reliabel
27.	Pegawai berani menerima risiko	0,841	Reliabel
28.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target	0,837	Reliabel
29.	Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan	0,832	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 6) dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas sebagaimana lampiran 6 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang berjumlah 29 item dinyatakan reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai

Berikut hasil dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada para responden yang dimana adalah pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berjumlah 31 orang mengenai variabel motivasi kerja.

- Internal
 1. Indikator Harga Diri

Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Harga Diri

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat	-	-	-	20	11	31
		-	-	-	80	55	135
		-	-	-	64,5%	35,5%	100%
2	Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain	-	-	-	18	13	31
		-	-	-	72	65	137
		-	-	-	58,1%	41,9%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 pada pernyataan “Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat besar” dari total 31 responden sebanyak 20 responden (64,5%) memberikan skor 4 dan sebanyak 11 responden (35,5%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 135 (80+55) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{135}{155} \times 100\% = 87,1\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat” mendapatkan persentase sebesar 87,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan “Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain” dari total 31 responden sebanyak 18 responden (58,1%) memberikan skor 4 dan sebanyak 13 responden (41,9%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 137 (72+65) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{137}{155} \times 100\% = 88,4\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain” mendapatkan

persentase sebesar 88,4% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(135 + 137)}{155 \times 2} \times 100\% = 87,7\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Harga Diri” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 87,7%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan sangat baik.

2. Indikator Kebutuhan

Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi	-	-	-	28	3	31
		-	-	-	112	15	127
		-	-	-	90,3%	9,7%	100%
2	Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini	-	-	-	23	8	31
		-	-	-	92	40	132
		-	-	-	74,2%	25,8%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 pada pernyataan “Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi” dari total 31 responden sebanyak 28 responden (90,3%) memberikan skor 4 dan sebanyak 3 responden (9,7%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 127 (112+15) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{127}{155} \times 100\% = 81,9\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat” mendapatkan persentase sebesar 81,9% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan “Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini” dari total 31 responden sebanyak 23 responden (74,2%) memberikan skor 4 dan sebanyak 8 responden (25,8%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 132 (92+40) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{132}{155} \times 100\% = 85,2\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini” mendapatkan

persentase sebesar 88,4% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(127 + 132)}{155 \times 2} \times 100\% = 83,5\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Kebutuhan” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 83,5%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan sangat baik.

3. Indikator Harapan

Tabel 4.10 Jawaban Responden Mengenai Harapan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi	-	-	-	21	10	31
		-	-	-	84	50	134
		-	-	-	67,7%	32,3%	100%
2	Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat	-	-	2	24	5	31
		-	-	6	96	25	127
		-	-	6,5%	77,4%	16,1%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 pada pernyataan “Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi” dari total 31 responden sebanyak 21 responden (67,7%) memberikan skor 4 dan sebanyak 10 responden (32,3%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 134 (84+50) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{134}{155} \times 100\% = 86,6\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi” mendapatkan persentase sebesar 86,6% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan “Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat” dari total 31 responden sebanyak 2 responden (6,5%) memberikan skor 3. Sebanyak 24 responden (77,4%) memberikan skor 4 dan sebanyak 5 responden (16,1%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 127 (11+15) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{127}{155} \times 100\% = 81,9\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat” mendapatkan persentase

sebesar 81,9% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(134 + 127)}{155 \times 2} \times 100\% = 84,2\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Harapan” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 84,2%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan sangat baik.

4. Indikator Tanggung Jawab

Tabel 4.11 Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini	-	-	1	22	8	31
		-	-	3	88	40	131
		-	-	3,2%	71%	25,8%	100%
2	Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan	-	-	2	19	10	31
		-	-	6	76	50	132
		-	-	6,5%	61,3%	32,2%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 pada pernyataan “Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini” dari total 31 responden sebanyak 1 responden (3,2%) memberikan skor 3, sebanyak 22 responden (71%) memberikan skor 4 dan sebanyak 8 responden (25,8%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 131 (3+88+40) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{131}{155} \times 100\% = 84,5\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini” mendapatkan persentase sebesar 84,5% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan “Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan” dari total 31 responden sebanyak 2 responden (6,5%) memberikan skor 3, sebanyak 19 responden (61,3%) memberikan skor 4 dan sebanyak 10 responden (32,2%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 132 (6+76+50) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{132}{155} \times 100\% = 85,2\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan” mendapatkan persentase sebesar

85,2% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(131 + 132)}{155 \times 2} \times 100\% = 84,8\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Tanggung Jawab” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 84,8%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan sangat baik.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Tabel 4.12 Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	-	-	7	23	1	31
		-	-	21	92	5	118
		-	-	22,6%	74,2%	3,2%	100%
2	Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini	-	-	6	23	2	31
		-	-	18	92	10	120
		-	-	19,4%	74,2%	6,4%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 pada pernyataan “Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini” dari total 31 responden sebanyak 7 responden (22,6%) memberikan skor 3, sebanyak 23 responden (74,2%) memberikan skor 4 dan sebanyak 1 responden (3,2%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatkan skor total sebesar 118 (21+92+5) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{118}{155} \times 100\% = 76,1\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini” mendapatkan persentase sebesar 76,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini” dari total 31 responden sebanyak 6 responden (19,4%) memberikan skor 3, sebanyak 23 responden (74,2%) memberikan skor 4 dan sebanyak 2 responden (6,4%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatkan skor total sebesar 120 (18+92+10) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{120}{155} \times 100\% = 77,4\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini” mendapatkan persentase sebesar 77,4% dan

berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(118 + 120)}{155 \times 2} \times 100\% = 76,8\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Kepuasan Kerja” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 76,8%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

- Eksternal
 6. Indikator Jenis Dan Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.13 Jawaban Responden Mengenai Jenis Dan Pekerjaan Itu Sendiri

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai	-	-	7	22	2	31
		-	-	21	88	10	119
		-	-	22,6%	71%	6,4%	100%
2	Jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik	-	-	7	20	4	31
		-	-	21	80	20	121
		-	-	22,6%	64,5%	12,9%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 pada pernyataan “Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai” dari total 31 responden sebanyak 7 responden (22,6%) memberikan skor 3, sebanyak 22 responden (71%) memberikan skor 4 dan sebanyak 2 responden (6,3%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatkan skor total sebesar 119 (21+88+10) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{119}{155} \times 100\% = 76,8\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai” mendapatkan persentase sebesar 76,8% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik” dari total 31 responden sebanyak 7 responden (22,6%) memberikan skor 3, sebanyak 20 responden (64,5%) memberikan skor 4 dan sebanyak 4 responden (12,9%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatkan skor total sebesar 121 (21+80+20) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{121}{155} \times 100\% = 78,1\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik” mendapatkan persentase sebesar 78,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(119 + 121)}{155 \times 2} \times 100\% = 77,4\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Jenis Dan Pekerjaan Itu Sendiri” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 77,4%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

7. Indikator Kelompok Kerja

Tabel 4.14 Jawaban Responden Mengenai Kelompok Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Rekan kerja saat ini sangat mendukung	-	-	8	21	2	31
		-	-	24	84	10	118
		-	-	25,8%	67,7%	6,5%	100%
2	Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu	-	-	13	17	1	31
		-	-	39	68	5	112
		-	-	42%	54,8%	3,2%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 pada pernyataan “Rekan kerja saat ini sangat mendukung” dari total 31 responden sebanyak 8 responden (25,8%) memberikan skor 3, sebanyak 21 responden (67,7%) memberikan skor 4 dan sebanyak 2 responden (6,5%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 118 (24+84+10) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{118}{155} \times 100\% = 76,1\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Rekan kerja saat ini sangat mendukung” mendapatkan persentase sebesar 76,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu” dari total 31 responden sebanyak 13 responden (42%) memberikan skor 3, sebanyak 17 responden (54,8%) memberikan skor 4 dan sebanyak 1 responden (3,2%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 112 (39+68+5) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{112}{155} \times 100\% = 72,3\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik” mendapatkan persentase sebesar 78,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(118 + 112)}{155 \times 2} \times 100\% = 74,2\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Kelompok Kerja” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 74,2%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

8. Indikator Keamanan Dan Keselamatan Kerja

Tabel 4.15 Jawaban Responden Mengenai Keamanan Dan Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai	-	-	-	22	9	31
		-	-	-	88	45	133
		-	-	-	71%	29%	100%
2	Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai	-	-	-	20	11	31
		-	-	-	80	55	135
		-	-	-	64,5%	35,5%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 pada pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai” dari total 31 responden sebanyak 22 responden (71%) memberikan skor 4 dan sebanyak 9 responden (29%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 133 (88+45) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{133}{155} \times 100\% = 85,8\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai” mendapatkan persentase sebesar 85,8% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan “Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai” dari total 31 responden sebanyak 20 responden (64,5%) memberikan skor 4 dan sebanyak 11 responden (35,5%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 135 (80+55) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{135}{155} \times 100\% = 87,1\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai” mendapatkan persentase sebesar 87,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(133 + 135)}{155 \times 2} \times 100\% = 86,5\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Keamanan dan Keselamatan Kerja” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 86,5%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan sangat baik.

9. Indikator Hubungan Interpersonal

Tabel 4.16 Jawaban Responden Mengenai Keamanan Dan Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Hubungan antar rekan kerja sangat baik	-	-	-	23	8	31
		-	-	-	92	40	132
		-	-	-	74,2%	25,8%	100%
2	Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja	-	-	-	26	5	31
		-	-	-	104	25	129
		-	-	-	83,9%	16,1%	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 pada pernyataan “Hubungan antar rekan kerja sangat baik” dari total 31 responden sebanyak 23 responden (74,2%) memberikan skor 4 dan sebanyak 8 responden (25,8%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 132 (92+40) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{132}{155} \times 100\% = 85,2\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Hubungan antar rekan kerja sangat baik” mendapatkan persentase sebesar 85,2% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan “Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja” dari total 31 responden sebanyak 26 responden (83,9%) memberikan skor 4 dan sebanyak 5 responden (16,1%) memberikan skor 5. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 129 (104+25) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{129}{155} \times 100\% = 83,2\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja” mendapatkan persentase sebesar 83,2% dan

berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan sangat baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(132 + 129)}{155 \times 2} \times 100\% = 84,2\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Hubungan Interpersonal” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 84,2%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan sangat baik.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Harga Diri				
1	Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat	135	87,1%	87,7%
2	Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain	137	88,4%	
Kebutuhan				
4	Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi	127	81,9%	83,5%
5	Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini	132	85,2%	
Harapan				
8	Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi	134	86,5%	84,2%
9	Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat	127	81,9%	
Tanggung Jawab				
	Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini	131	84,5%	84,8%
	Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan	132	85,2%	
Kepuasan Kerja				

	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	118	76,1%	76,8%
	Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini	120	77,4%	
Jenis dan Pekerjaan itu Sendiri				
	Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai	119	76,8%	77,4%
	Jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik	121	78,1%	
Kelompok Kerja				
	Rekan kerja saat ini sangat mendukung	118	76,1%	74,2%
	Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu	112	72,3%	
Keamanan dan Keselamatan Kerja				
	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai	133	85,8%	86,5%
	Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai	135	87,1%	
Hubungan Interpersonal				
	Hubungan antar rekan kerja sangat baik	132	85,2%	84,2%
	Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja	129	83,2%	
Rata-Rata Variabel				82,2%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Rata-rata Persentase Variabel Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}
 & (135+137+127+132+134+127+131+132+118+120+119+121+118+112+133+135+1 \\
 & 32+129) / (155 \times 18) \times 100\% \\
 & = 2.292 / 2.790 \times 100\% \\
 & = 82,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data di atas, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa “Motivasi Kerja” pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada pada persentase sebesar 82,2% dan berdasarkan kriteria penilaian menurut Sugiono (2017) angka tersebut dikategorikan sangat baik.

4.3.2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut hasil dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada para responden yang dimana adalah pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berjumlah 31 orang mengenai variabel Kepuasan Kerja

1. Indikator Menyenangi Pekerjaan

Tabel 4.18 Jawaban Responden Menyenangi Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya	-	-	10	21	-	31
		-	-	30	84	-	114
		-	-	32,3%	67,7%	-	100%
2	Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	13	18	-	31
		-	-	39	72	-	111
		-	-	41,9%	58,1%	-	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 pada pernyataan “Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya” dari total 31 responden sebanyak 10 responden (32,3%) memberikan skor 3 dan sebanyak 21 responden (67,7%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 114 (30+84) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{114}{155} \times 100\% = 73,5\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya” mendapatkan persentase sebesar 73,5% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya” dari total 31 responden sebanyak 13 responden (41,9%) memberikan skor 3 dan sebanyak 18 responden (58,1%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 111 (39+72) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{111}{155} \times 100\% = 71,6\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya” mendapatkan persentase sebesar 71,6% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(114 + 111)}{155 \times 2} \times 100\% = 72,6\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Menyenangi Pekerjaan” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 72,6%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

2. Indikator Mencintai Pekerjaan

Tabel 4.19 Jawaban Responden Mengenai Mencintai Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban	-	-	12	19	-	31
		-	-	36	76	-	112
		-	-	38,7%	61,3%	-	100%
2	Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati	-	-	11	20	-	31
		-	-	33	80	-	113
		-	-	35,5%	64,5%	-	100%
3	Pegawai mencintai tempat bekerjanya	-	-	14	17	-	31
		-	-	42	68	-	110
		-	-	45,2%	54,8%	-	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban” dari total 31 responden sebanyak 12 responden (38,7%) memberikan skor 3 dan sebanyak 19 responden (61,3%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 112 (36+76) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{112}{155} \times 100\% = 72,3\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban” mendapatkan persentase sebesar 72,3% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati” dari total 31 responden sebanyak 11 responden (35,5%) memberikan skor 3 dan sebanyak 20 responden (64,5%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 113 (33+80) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{113}{155} \times 100\% = 72,9\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati” mendapatkan persentase sebesar 72,9% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai mencintai tempat bekerjanya” dari total 31 responden sebanyak 14 responden (45,2%) memberikan skor 3 dan sebanyak 17 responden (54,8%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 110 (33+80) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{110}{155} \times 100\% = 71\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati” mendapatkan persentase sebesar 71% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(112 + 113 + 110)}{155 \times 3} \times 100\% = 72\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Mencintai Pekerjaan” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 72%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

3. Indikator Moral Kerja

Tabel 4.20 Jawaban Responden Mengenai Moral Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	-	-	13	18	-	31
		-	-	39	72	-	111
		-	-	41,9%	58,1%	-	100%
2	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan	-	-	12	19	-	31
		-	-	36	76	-	112
		-	-	38,7%	61,3%	-	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” dari total 31 responden sebanyak 13 responden (41,9%) memberikan skor 3 dan sebanyak 18 responden (58,1%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 111 (39+72) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{111}{155} \times 100\% = 71,6\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” mendapatkan persentase sebesar 71,6% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan” dari total 31 responden sebanyak 12 responden (38,7%)

memberikan skor 3 dan sebanyak 19 responden (61,3%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatkan skor total sebesar 112 (36+76) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{112}{155} \times 100\% = 72,3\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan” mendapatkan persentase sebesar 72,3% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(111 + 112)}{155 \times 2} \times 100\% = 71,9\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Moral Kerja” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 71,9%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

4. Indikator Kedisiplinan

Tabel 4.21 Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	-	-	5	26	-	31
		-	-	15	104	-	119
		-	-	16,1%	83,9%	-	100%
2	Pegawai berani menerima risiko	-	-	3	28	-	31
		-	-	9	112	-	121
		-	-	10%	90%	-	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dari total 31 responden sebanyak 5 responden (16,1%) memberikan skor 3 dan sebanyak 26 responden (83,9%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatkan skor total sebesar 119 (15+104) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{119}{155} \times 100\% = 76,8\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” mendapatkan persentase sebesar 76,8% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai berani menerima risiko” dari total 31 responden sebanyak 3 responden (10%) memberikan skor 3 dan sebanyak 28 responden (90%)

memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 121 (9+112) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{121}{155} \times 100\% = 78,1\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai berani menerima risiko” mendapatkan persentase sebesar 78,1% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(119 + 121)}{155 \times 2} \times 100\% = 77,4\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Kedisiplinan” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 77,4%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

5. Indikator Prestasi Kerja

Tabel 4.22 Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target	-	-	4	27	-	31
		-	-	12	108	-	120
		-	-	12,9%	87,1%	-	100%
2	Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan	-	-	8	23	-	31
		-	-	24	92	-	116
		-	-	25,8%	74,2%	-	100%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.22 pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target” dari total 31 responden sebanyak 4 responden (12,9%) memberikan skor 3 dan sebanyak 27 responden (87,1%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 120 (12+108) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{120}{155} \times 100\% = 77,4\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target” mendapatkan persentase sebesar 77,4% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

Pada pernyataan “Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan” dari total 31 responden sebanyak 8 responden (25,8%) memberikan skor 3 dan sebanyak 23 responden (74,2%) memberikan skor 4. Dengan demikian didapatlah skor total sebesar 116 (24+92) dari skor total maksimal sebesar 155 (5x31).

$$\text{Persentase Jawaban Responden} = \frac{116}{155} \times 100\% = 74,8\%$$

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan” mendapatkan persentase sebesar 74,8% dan berdasarkan kriteria penilaian kuesioner menurut Sugiono (2017) Angka persentase tersebut dikategorikan baik.

$$\text{Rata-rata Persentase Indikator} = \frac{(120 + 116)}{155 \times 2} \times 100\% = 76,1\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Indikator “Kedisiplinan” mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 76,1%, dan angka tersebut menurut Sugiono (2017) dikategorikan baik.

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Menyenangi Pekerjaan				
1	Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya	114	73,5%	72,6%
2	Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya	111	71,6%	
Mencintai Pekerjaan				
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban	112	72,3%	72%
4	Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati	113	72,9%	
5	Pegawai mencintai tempat bekerjanya	110	71%	
Moral Kerja				
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	111	71,6%	71,9%
7	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya	112	72,3%	

	dengan hasil yang memuaskan			
Kedisiplinan				
8	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	119	76,8%	77,4%
9	Pegawai berani menerima risiko	121	78,1%	
Prestasi Kerja				
10	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target	120	77,4%	76,1%
11	Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan	116	74,8%	
Rata-Rata Variabel				73,8%

Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Rata-rata Persentase Variabel Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned}
 & (114+111+112+113+110+111+112+119+121+120+116) / (155 \times 11) \times 100\% \\
 & = 1.259 / 1.705 \times 100\% \\
 & = 73,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data di atas, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa “Kepuasan Kerja” pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada pada persentase sebesar 73,8% dan berdasarkan kriteria penilaian menurut Sugiono (2017) angka tersebut dikategorikan baik.

4.4. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Berikut adalah hasil dari korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja dengan menggunakan metode korelasi *rank spearman* yang diolah menggunakan spss 23.

Tabel 4.24 Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.686**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	31	31
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.686**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

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

Sumber: Hasil *Output SPSS 23* (Lampiran 13)

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas sebagaimana lampiran 13 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan angka tersebut dibawah 0,05. Maka sudah dapat dipastikan bahwa terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai sebesar 0,686 dan menurut Sugiyono (2017) sifat korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja dinyatakan kuat.

4.5. Analisis Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam perhitungan apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal maka peneliti melakukan uji dengan metode Kolmogorov Smirnov. Hasil normalitas dilihat dari perhitungan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov test, apabila hasil signifikansi melebihi 0,05 data dapat dikatakan normal.

Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14449813
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.057
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 11)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *standart residual* di atas sebagaimana lampiran 11, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu sebesar 0,200. Angka sig. kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikasi 5% (0,05) atau $0,200 > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

4.5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Tetap atau

sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Menurut Ghozali (2018) Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.596	4.070		.883	.384
	Motivasi Kerja	-.022	.049	-.085	-.458	.650

a. Dependent Variable: RES3

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 12)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas sebagaimana lampiran 12, diperoleh nilai signifikansi yaitu sebesar 0,650. Angka signifikansi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $0,650 > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	2.181

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 15)

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,526 \times 100\% \\
 &= 52,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.28 sebagaimana lampiran 15 diperoleh nilai R² sebesar 0,526 = 52,6% yang berarti variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52,6%. Sedangkan sebesar 47,4% sisanya dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Analisis Uji t

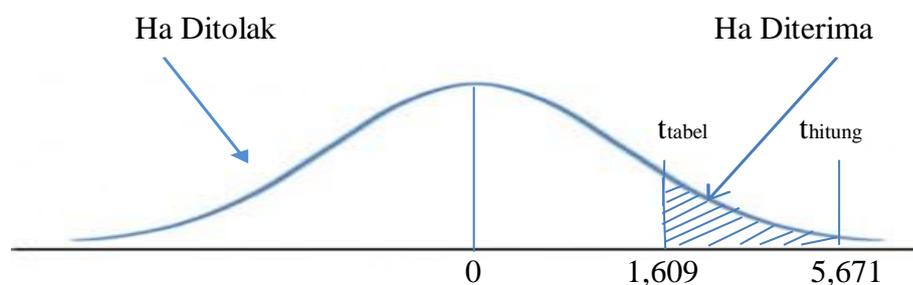
Tabel 4.29 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.639	7.171		-.089	.930
	Motivasi Kerja	.489	.086	.725	5.671	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (Lampiran 14)

Berdasarkan tabel 4.29 sebagaimana lampiran 14 diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 5,671 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk jumlah sampel sebanyak 31 berdasarkan distribusi tabel t maka nilai yang didapat adalah sebesar 1,609. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,671 > 1,609$) Artinya bahwa dalam uji hipotesis ini menolak H_0 dan menerima H_a karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,671 > 1,609$) artinya, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.



Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2021

Gambar 4.4 Kurva Uji t

4.8. Pembahasan

4.8.1. Motivasi Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dikategorikan sangat baik. Dari 31 karyawan yang menjadi responden indikator “Harga Diri” mendapatkan nilai paling tinggi dengan persentase 87,7% dengan rincian pada pernyataan kuesioner “Pekerjaan saat

ini membuat harga diri pegawai meningkat” sebanyak 20 karyawan menjawab “sesuai” dan sebanyak 11 karyawan menjawab “sangat sesuai”, dan pada pernyataan kuesioner “Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain” sebanyak 18 karyawan menjawab “sesuai” dan sebanyak 13 karyawan menjawab “Sangat sesuai”. Sedangkan indikator “Kelompok kerja” mendapat nilai paling kecil dengan nilai persentase 74,2% dengan rincian pada pernyataan kuesioner “Rekan kerja saat ini sangat mendukung” sebanyak 8 karyawan menjawab “Cukup sesuai”, sebanyak 21 menjawab “sesuai” dan sebanyak 2 karyawan menjawab “Sangat sesuai”. Dan pada pernyataan kuesioner “Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu” sebanyak 13 karyawan menjawab “Cukup sesuai”, sebanyak 17 karyawan menjawab “sesuai” dan sebanyak 1 karyawan menjawab “Sangat sesuai”.

4.8.2. Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Kepuasan Kerja Pegawai bagian management career development pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dikategorikan baik. Dari 31 karyawan yang menjadi responden indikator “Kedisiplinan” mendapatkan nilai paling tinggi dengan persentase 77,4% dengan rincian pada pernyataan kuesioner “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebanyak 5 karyawan menjawab “Cukup sesuai” dan sebanyak 26 karyawan menjawab “Sesuai” dan pada pernyataan kuesioner “Pegawai berani menerima risiko” sebanyak 3 karyawan menjawab “Cukup sesuai” dan sebanyak 28 karyawan menjawab “sesuai”. Sedangkan indikator “Moral Kerja” mendapat nilai paling kecil dengan persentase sebesar 71,9% dengan rincian pada pernyataan kuesioner “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” sebanyak 13 karyawan menjawab “Cukup sesuai” dan sebanyak 18 karyawan menjawab “sesuai”, pada pernyataan kuesioner “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan” sebanyak 12 karyawan menjawab “Cukup sesuai”, sebanyak 19 karyawan menjawab “sesuai”.

4.8.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Management Career Development Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan hasil korelasi *rank spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan angka tersebut dibawah 0,05. Maka sudah dapat dipastikan bahwa terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai sebesar 0,686 dan menurut Sugiyono (2017) nilai koefisien korelasi tersebut antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja dinyatakan kuat.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar -0,639 dan koefisien variabel motivasi kerja (X) adalah sebesar 0,489. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = -0,639 + 0,489X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar -0,639. Secara matematis, nilai konstanta

ini menyatakan bahwa pada saat motivasi kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja pegawai memiliki nilai -0,639. Selanjutnya nilai positif (0,489) menggambarkan bahwa arah hubungan dari variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja berjalan searah.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa motivasi kerja berkontribusi positif sebesar 52,6% terhadap kepuasan kerja. Diketahui bahwa didapat t hitung sebesar 5,671 dan t tabel sebesar 1,609 maka dipastikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5,671 > 1,609$) artinya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) mendapatkan nilai persentase sebesar 82,2%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa motivasi kerja pegawai adalah relatif baik.
- 2) Kepuasan kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) mendapatkan nilai persentase sebesar 73,8%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah relatif baik.
- 3) Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja bersifat kuat dengan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,686. Atas dasar hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 52,6% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja juga berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52,6%. Sedangkan sebesar 47,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero), maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan masukan serta dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dikategorikan sangat baik, namun walaupun sudah dalam kategori sangat baik, tingkat motivasi kerja para pegawai masih bisa ditingkatkan lagi. Pernyataan “Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan” dan “Rekan kerja saat ini sangat mendukung” menjadi pernyataan yang paling rendah nilai persentasenya jika dibandingkan dengan pernyataan yang lain terkait motivasi kerja. Pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada para karyawan agar mereka lebih menguasai pekerjaannya sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Perusahaan juga harus melakukan kegiatan yang berbasis kelompok

baik dalam proses bekerja ataupun diluar itu, sehingga para pegawai bisa lebih dekat lagi dan saling membantu dengan pegawai lainnya.

2. Kepuasan kerja pegawai bagian *management career development* pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dikategorikan baik namun masih belum sempurna dan masih bisa ditingkatkan lagi. Pernyataan “Pegawai mencintai tempat bekerjanya” menjadi yang terendah nilai persentasenya jika dibandingkan dengan nilai persentase pernyataan yang lain. Oleh karena itu sebaiknya pihak atasan ataupun perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai kesejahteraan karyawannya seperti memberikan kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan rasa cinta pegawai terhadap perusahaan. Pihak perusahaan juga harus memberi motivasi yang lebih baik lagi agar para pegawai lebih mencintai tempat bekerjanya.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Motivasi kerja juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya Sebesar 47,4% belum diketahui. Maka dianjurkan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan variabel lain agar hasil dari penelitiannya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- B.Uno, Hamzah. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft, R. (2018). *Era Baru Manajemen Jilid I Edisi kesembilan*. Jakarta: Salem Empat.
- Edison. Emron, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Handoko, Hani, (2017), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFJ Jogja
- Hartatik, I. (2017). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L, dan Jhon H. Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Maslow, A. (2017). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali Pers.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice For The Real World (5th ed)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc

Priansa, Donni Joni Suswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis Edisi Pertama*. Penerbit Alfabeta

_____.(2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.

Sardiman, A. (2019) . *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siswanto, S. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Delapan*. Jakarta: Prenada Media Grup..

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Aini, Nurul Maryam. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sampoerna Printpack. Cakung, Jakarta Timur*. Jurnal online tersedia di: ISSN (Online) 2355-0295.

Setiono, Devy Oktavia. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pintu Mas Garmindo*. Jurnal Hospitality dan Manajemen. Vol 4. NO. 2, 2016.

Malia, Lia A. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri*. Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan.

Sapitri, Priska. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT. Indocemen Tunggal Prakarsa tbk*. Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan.

Hartati, Anny Dwi. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri*. Jurnal Online Manajemen Universitas Pakuan. Vol 2. NO. 2

WEBSITE:

<https://www.academia.edu/>

<https://scholar.google.com/>

<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Reni Anggraeni
Alamat	:	Perum permata sepatu Blok D10/02 RT 001/005 Kec.Sepatan Kel.Pisangan jaya Kab.Tangerang
Tempat/ Tanggal Lahir	:	Jakarta, 10 Juni 1998
Agama	:	Islam
Pendidikan	:	
• SD	:	SDN SARAkan 3
• SMP	:	SMPN 1 SEPATAN
• SMA	:	SMKN 2 Kab. TANGERANG
• Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, 29 Agustus 2021

Peneliti

(Reni Anggraeni)

Lampiran 2. Kuesioner

DAFTAR KUESIONER:

Bersama ini saya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN *MANAGEMENT CAREER DEVELOPMENT* PADA KANTOR PUSAT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**”. karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terma kasih.

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan:

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	[<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/> Dibawah 25 Tahun	[25 - 35 Tahun
		<input type="checkbox"/> Diatas 35 Tahun	
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> S1	[D3
		<input type="checkbox"/> SMA	

Keterangan:

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

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		STS	TS	KS	S	SS	
Harga Diri							
1	Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat						
2	Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain						
Kebutuhan							
3	Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi						
4	Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini						
Harapan							
5	Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi						
6	Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat						
Tanggung Jawab							
7	Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini						
8	Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan						
Kepuasan Kerja							
9	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan						
10	Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini						
Jenis Dan Pekerjaan Itu Sendiri							
11	Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai						
12	Jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik						
Kelompok Kerja							
13	Rekan kerja saat ini sangat mendukung						
14	Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu						
Keamanan Dan Keselamatan Kerja							
15	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai						

16	Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai						
Hubungan Interpersonal							
17	Hubungan antar rekan kerja sangat baik						
18	Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja						

KEPUASAN KERJA			
		Kriteria Penilaian	Bobot

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Penilaian
Menyenangi Pekerjaan							
1	Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya						
2	Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya						
Mencintai Pekerjaan							
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban						
4	Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati						
5	Pegawai mencintai tempat bekerjanya						
Moral Kerja							
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab						
7	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan						
Kedisiplinan							
8	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu						
9	Pegawai berani menerima risiko						
Prestasi Kerja							
10	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target						
11	Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan						

Lampiran 3. Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja																	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4
7	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4
18	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5

24	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	8

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas SPSS 23

		Correlations																		
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	MOTIVASI
M1	Pearson Correlation	1	1.000**	.441*	.333	.333	.425*	.425*	.196	.306	.058	.102	.306	.016	.154	.255	.268	.162	.117	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.067	.067	.017	.017	.290	.095	.758	.587	.095	.931	.407	.165	.145	.384	.532	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M2	Pearson Correlation	1.000**	1	.441*	.333	.333	.425*	.425*	.196	.306	.058	.102	.306	.016	.154	.255	.268	.162	.117	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.067	.067	.017	.017	.290	.095	.758	.587	.095	.931	.407	.165	.145	.384	.532	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M3	Pearson Correlation	.441*	.441*	1	.306	.306	.401*	.401*	.198	.367**	.530**	.527**	.367**	.323	.429*	.353	.334	.367**	.362*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.013	.013		.094	.094	.025	.025	.284	.042	.002	.002	.042	.076	.016	.052	.066	.042	.045	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M4	Pearson Correlation	.333	.333	.306	1	1.000**	.036	.036	.219	.086	.005	.042	.243	.352	.416*	.296	.296	-.071	.213	.494**
	Sig. (2-tailed)	.067	.067	.094	.000	.000	.848	.848	.236	.645	.979	.824	.188	.052	.020	.106	.105	.705	.250	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M5	Pearson Correlation	.333	.333	.306	1.000**	1	.036	.036	.219	.086	.005	.042	.243	.352	.416*	.296	.296	-.071	.213	.494**
	Sig. (2-tailed)	.067	.067	.094	.000	.000	.848	.848	.236	.645	.979	.824	.188	.052	.020	.106	.105	.705	.250	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M6	Pearson Correlation	.425*	.425*	.401*	.036	.036	1	1.000**	.256	.529**	.055	.065	.381*	.075	.020	.224	.213	.381*	.385*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.025	.848	.848	.000	.000	.164	.002	.770	.727	.034	.687	.913	.226	.251	.034	.032	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M7	Pearson Correlation	.425*	.425*	.401*	.036	.036	1.000**	1	.256	.529**	.055	.065	.381*	.075	.020	.224	.213	.381*	.385*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.025	.848	.848	.000	.000	.164	.002	.770	.727	.034	.687	.913	.226	.251	.034	.032	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M8	Pearson Correlation	.196	.196	.198	.219	.219	.256	.256	1	.783**	.458**	.282	.267	.234	.456**	.534**	.451*	.396*	.324	.680**
	Sig. (2-tailed)	.290	.290	.284	.236	.236	.164	.164	.000	.010	.125	.147	.204	.010	.002	.011	.028	.076	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M9	Pearson Correlation	.306	.306	.367**	.086	.086	.529**	.529**	.783**	1	.451*	.271	.415*	.237	.335	.387*	.328	.415*	.312	.702**
	Sig. (2-tailed)	.095	.095	.042	.645	.645	.002	.002	.000	.011	.140	.020	.200	.066	.032	.072	.020	.087	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M10	Pearson Correlation	.058	.058	.530**	.005	.005	.055	.055	.458**	.451*	1	.812**	.032	.028	.413*	.209	.175	.311	.052	.461**
	Sig. (2-tailed)	.758	.758	.002	.979	.979	.770	.770	.010	.011	.000	.000	.866	.882	.021	.260	.347	.088	.781	.009
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M11	Pearson Correlation	.102	.102	.527**	.042	.042	.065	.065	.282	.271	.412**	1	.271	.121	.350	.059	.038	.138	.168	.427**
	Sig. (2-tailed)	.587	.587	.002	.824	.824	.727	.727	.125	.140	.000	.000	.140	.516	.054	.751	.840	.459	.368	.016
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M12	Pearson Correlation	.306	.306	.367**	.243	.243	.381*	.381*	.267	.415*	.032	.271	1	.751**	.460**	.031	.007	.415*	.466**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.095	.095	.042	.188	.188	.034	.034	.147	.020	.866	.140	.000	.009	.870	.971	.020	.008	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M13	Pearson Correlation	.016	.016	.323	.352	.352	.075	.075	.234	.237	.028	.121	.751**	1	.514**	.027	.006	.365*	.410*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.931	.931	.076	.052	.052	.687	.687	.204	.200	.882	.516	.000	.000	.003	.886	.974	.043	.022	.007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M14	Pearson Correlation	.154	.154	.429*	.416*	.416*	.020	.020	.456**	.335	.413*	.350	.460**	.514**	1	.357*	.378*	.335	.271	.646**
	Sig. (2-tailed)	.407	.407	.016	.020	.020	.913	.913	.010	.066	.021	.054	.009	.003	.000	.049	.036	.066	.140	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M15	Pearson Correlation	.255	.255	.353	.296	.296	.224	.224	.534**	.387*	.209	.059	.031	.027	.357*	1	.963**	.268	.318	.625**
	Sig. (2-tailed)	.165	.165	.052	.106	.106	.226	.226	.002	.032	.260	.751	.870	.886	.049	.000	.000	.145	.082	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M16	Pearson Correlation	.268	.268	.334	.296	.296	.213	.213	.451*	.328	.175	.038	.007	.006	.378*	.963**	1	.221	.268	.594**
	Sig. (2-tailed)	.145	.145	.066	.105	.105	.251	.251	.011	.072	.347	.840	.971	.974	.036	.000	.000	.232	.144	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M17	Pearson Correlation	.162	.162	.367**	-.071	-.071	.381*	.381*	.396*	.415*	.311	.138	.415*	.365*	.335	.268	.221	1	.312	.537**
	Sig. (2-tailed)	.384	.384	.042	.705	.705	.034	.034	.028	.020	.088	.459	.020	.043	.066	.145	.232	.031	.087	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
M18	Pearson Correlation	.117	.117	.362*	.213	.213	.385*	.385*	.324	.312	.052	.168	.466**	.410*	.271	.318	.268	.312	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.532	.532	.045	.250	.250	.032	.032	.076	.087	.781	.368	.008	.022	.140	.082	.144	.082	.144	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
MOTIVASI	Pearson Correlation	.561**	.561**	.705**	.494**	.494**	.560**	.560**	.680**	.702**	.461**	.427**	.606**	.472**	.646**	.625**	.594**	.537**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.005	.005	.001	.001	.000	.000	.009	.016	.000	.007	.000	.000	.000	.002	.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	KEPUASAN
K1	Pearson Correlation	1	.823**	.504**	.178	.107	.360*	.289	.423*	.361*	.225	.096	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.337	.567	.047	.115	.018	.046	.224	.608	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K2	Pearson Correlation	.823**	1	.533**	.190	.264	.411*	.114	.273	.220	.169	.038	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.307	.151	.022	.540	.138	.234	.364	.839	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K3	Pearson Correlation	.504**	.533**	1	.656**	-.088	.210	.189	.224	.174	.372*	.372*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.000	.639	.256	.309	.226	.349	.039	.039	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K4	Pearson Correlation	.178	.190	.656**	1	.241	.275	.131	.174	.127	.178	.448*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.337	.307	.000		.191	.134	.482	.349	.495	.337	.011	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K5	Pearson Correlation	.107	.264	-.088	.241	1	.610**	.189	-.048	.036	-.158	.107	.366*
	Sig. (2-tailed)	.567	.151	.639	.191		.000	.309	.797	.849	.395	.567	.043
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K6	Pearson Correlation	.360*	.411*	.210	.275	.610**	1	.563**	.189	.131	-.029	.230	.642**
	Sig. (2-tailed)	.047	.022	.256	.134	.000		.001	.309	.482	.876	.213	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K7	Pearson Correlation	.289	.114	.189	.131	.189	.563**	1	.343	.275	.029	.289	.555**
	Sig. (2-tailed)	.115	.540	.309	.482	.309	.001		.059	.134	.876	.115	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K8	Pearson Correlation	.423*	.273	.224	.174	-.048	.189	.343	1	.933**	.291	.026	.617**
	Sig. (2-tailed)	.018	.138	.226	.349	.797	.309	.059		.000	.113	.891	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K9	Pearson Correlation	.361*	.220	.174	.127	.036	.131	.275	.933**	1	.226	-.044	.554**
	Sig. (2-tailed)	.046	.234	.349	.495	.849	.482	.134	.000		.221	.816	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K10	Pearson Correlation	.225	.169	.372*	.178	-.158	-.029	.029	.291	.226	1	.096	.390*
	Sig. (2-tailed)	.224	.364	.039	.337	.395	.876	.876	.113	.221		.608	.030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K11	Pearson Correlation	.096	.038	.372*	.448*	.107	.230	.289	.026	-.044	.096	1	.433*
	Sig. (2-tailed)	.608	.839	.039	.011	.567	.213	.115	.891	.816	.608		.015
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KEPUASAN	Pearson Correlation	.709**	.655**	.671**	.580**	.366*	.642**	.555**	.617**	.554**	.390*	.433*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.043	.000	.001	.001	.001	.030	.015	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	105.26	34.865	.350	.829
M2	105.26	34.865	.350	.829
M3	105.52	35.791	.342	.830
M4	105.35	34.837	.396	.828
M5	105.35	34.837	.396	.828
M6	105.52	34.591	.413	.827
M7	105.52	34.591	.413	.827
M8	105.94	32.662	.672	.817
M9	105.81	33.361	.639	.819
M10	105.74	35.531	.224	.833
M11	105.77	35.714	.180	.835
M12	105.81	34.295	.463	.825
M13	105.81	34.695	.332	.830
M14	106.00	33.200	.559	.821
M15	105.90	33.157	.533	.822
M16	105.94	32.662	.539	.821
M17	105.81	34.695	.389	.828
M18	105.77	35.047	.345	.829
K1	106.13	33.249	.615	.819
K2	106.03	34.099	.471	.825
K3	106.00	36.333	.089	.837
K4	105.97	36.566	.053	.839
K5	106.00	35.400	.249	.832
K6	106.06	34.196	.450	.825
K7	106.16	35.406	.241	.833
K8	106.23	35.581	.218	.833
K9	106.26	35.865	.174	.835
K10	106.13	36.983	-.021	.841
K11	106.13	36.183	.110	.837

Lampiran 7. t Tabel

Df = n – 2
29 = 31 - 2

Taraf Signifikansi 5% (0,05)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.805	52	2.007	1.675
8	2.306	1.800	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $31-2= 29$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,609

Lampiran 8. t Hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.639	7.171		-.089	.930
	Motivasi Kerja	.489	.086	.725	5.671	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

$$th = \frac{0,725\sqrt{31-2}}{\sqrt{1-0,526}}$$

$$th = \frac{0,725 (5,385)}{\sqrt{0,474}}$$

$$th = \frac{3,904}{0,688}$$

$$th = 5,671$$

Lampiran 9. r Tabel

N = 31

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10. r Hitung

r Hitung Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	r-Hitung
1.	Pekerjaan saat ini membuat harga diri pegawai meningkat	0,579
2.	Pegawai tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerjaan lain	0,541
3.	Pekerjaan saat ini membuat kebutuhan pegawai terpenuhi	0,692
4.	Pegawai tidak pernah merasa kekurangan kebutuhan karena pekerjaan saat ini	0,475
5.	Pekerjaan saat ini adalah harapan pegawai yang terpenuhi	0,485
6.	Pekerjaan saat ini membuat harapan pegawai untuk semakin maju meningkat	0,578
7.	Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat ini	0,572
8.	Pegawai tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilakukan	0,690
9.	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	0,708
10.	Pegawai tidak pernah menyesal dengan pekerjaan saat ini	0,464
11.	Jenis pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan pegawai	0,432
12.	jenis pekerjaan saat ini mampu diselesaikan pegawai dengan baik	0,612
13.	Rekan kerja saat ini sangat mendukung	0,454
14.	Menyelesaikan masalah bersama-sama rekan kerja jika terjadi sesuatu	0,624
15.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja kepada pegawai	0,611
16.	Perusahaan memberikan asuransi ketika terjadi kecelakaan kepada pegawai	0,572
17.	Hubungan antar rekan kerja sangat baik	0,543
18.	Pegawai tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja	0,526

Sumber: Hasil Output SPSS 23 (Lampiran 5)

r hitung didapatkan dari nilai pearson correlation pada hasil output SPSS 23 (Lampiran 5)

r Hitung Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Pegawai merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaannya	0,709	0,355	Valid
2.	Pegawai memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,655	0,355	Valid
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban	0,671	0,355	Valid
4.	Pegawai mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati	0,580	0,355	Valid
5.	Pegawai mencintai tempat bekerjanya	0,366	0,355	Valid
6.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,642	0,355	Valid
7.	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan	0,555	0,355	Valid
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,617	0,355	Valid
9.	Pegawai berani menerima risiko	0,554	0,355	Valid
10.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target	0,390	0,355	Valid
11.	Pegawai berusaha menjadi pegawai teladan	0,433	0,355	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23 (Lampiran 5)

r hitung didapatkan dari nilai pearson correlation pada hasil output SPSS 23 (Lampiran 5)

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas SPSS 23

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14449813
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.057
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 23

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.596	4.070		.883	.384
	Motivasi Kerja	-.022	.049	-.085	-.458	.650

a. Dependent Variable: RES3

Lampiran 13. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman SPSS 23

Correlations

			Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.686**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	31	31
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.686**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	2.181
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				