



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI PT PLN PERSERO UJT BOGOR
TAHUN 2009**

Skripsi

Dibuat Oleh :

**Dewi Rosidah
021198440**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

**MARET
2010**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PT PLN PERSERO UJT BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam pencapaian gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak)

Ketua Jurusan

(H. Karma Syarif, MM., SE)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI PT PLN PERSERO UJT BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Sabtu, tanggal 17/ 04/ 2010

Dewi Rosidah

021198440

Menyetujui

Dosen Penilai,



(Hj. Srie Sudarjati MM., SE)

Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM., SE)

Co Pembimbing



(Angka Priatna MM.,SE)

ABSTRAK

DEWI ROSIDAH, 021198440. Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. PLN Persero UJT Bogor. Dibawah Bimbingan WONNY AHMAD RIDWAN Dan Co. Pembimbing ANGKA PRIATNA

Sumberdaya manusia suatu organisasi atau perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi atau perusahaan tersebut. Peningkatan kepuasan kerja sudah tentu adanya motivasi yang jelas. Perusahaan itu sendiri tergantung pada produktif tidaknya sumber daya manusia atau pegawainya.

Penelitian dilakukan pada PT. PLN Persero UJT Bogor untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap hubungan kepuasan dengan motivasi. Istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi seringkali diterapkan secara salah. Pemberian motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan korelasional, dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling* dan metode penelitian yang digunakan metode analisis statistic non parametik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat diperusahaan PT. PLN yaitu sebanyak 57 orang. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja maka digunakan rumus *rank spearman*,serta untuk mengetahui kontribusi dari variabel X terhadap naik atau turunya variabel Y dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi.

Berdasarkan data-data yang diolah maka didapatkan hasil tingkat motivasi kerja dengan kategori sangat rendah sebesar 0% range 40-72 dan kategori tinggi 86,11% range 137-168, sedangkan tingkat kepuasan kerja sangat tidak puas 0% range 27-49 dan kategori puas 81% range 94-115.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja yaitu "tinggi" sebesar 86,11% atau 31 responden dengan rata-rata 159, sedangkan tingkat kepuasan kerja yaitu "puas" sebesar 81% atau 29 responden dengan rata-rata 109. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dihitung terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $24,76 > 2,750$. Makin baik motivasi kerja maka makin tinggi kepuasan kerja pada PT. PLN Persero BOgor.

ABSTRAC

DEWI ROSIDAH, 021 198 440. Work motivation and satisfaction Relations Officer Job At PT. PLN Persero UJT Bogor. Under the Guidance WONNY AHMAD RIDWAN And Co. Supervising ANGKA PRIATNA

Human resources of an organization or company needs a professional management in order to realize a balance between the needs of employees with the ability of the organization or company. Increased job satisfaction is certainly there is a clear motivation. The company itself depends on whether or not productive human resources or personnel.

The study was conducted at PT. PLN Persero UJT Bogor to obtain a comprehensive picture of the relationship of satisfaction and motivation. The terms of satisfaction (satisfaction) and motivation seringkali incorrectly applied. Providing the motivation is a psychological process that reflects the interaction between attitudes, needs, perceptions and decisions that occur in one's own self. Satisfaction or dissatisfaction with an individual employee subjectively derived from conclusions based on comparisons between what is received by employees from the work done with what is expected, desired or thought by someone.

Kind research used is descriptive research, correlational approach, with simple random sampling method, sampling and research methods used in the statistical analysis method of non parametik. Population in this research is all employees contained in the company of PT. PLN, ie 57 people. To determine the relationship between work motivation and job satisfaction we used Spearman rank formula, and to investigate the contribution of variable X on variable Y increases or turunya dihitung menggunakan determination coefficient formula.

Based on these data are processed, the obtained results with the category of job motivation level is very low at 0%, range 40-72 and 86.11% higher categories range 137-168, while the level of job satisfaction was highly dissatisfied 0%, range 27-49 and categories satisfied 81%, range 94-115.

Can be concluded that the level of work motivation that is "high" of 86.11% or 31 respondents with an average of 159, while the level of job satisfaction as "satisfied" at 81% or 29 respondents with an average of 109. Based on the hypothesis test results are counted there is a relationship between work motivation and job satisfaction because $t_{count} > t_{table}$ which is $24.76 > 2.750$. The better the motivation of work hence the higher job satisfaction on PT. PLN Persero Bogor.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi'l'alamin segala puji hanya milik ALLAH SWT yang senantiasa membrikan kasih dan sayangNya kepada setiap hambanya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Rosulullah SAW, kepada keluarganya, dan kepada para sahabatnya.

Berjuta syukur penulis panjatkan karena telah menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “ Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja di PLN Cabang Bogor Tahun 2009.”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi yang ditentukan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulisan skripsi ini terwujud atas bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, tak ada kata yang bias penulis ucapkan selain ucapan terimakasih semoga Allah SWT membalas semuanya, Amin. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya untuk semua pihak yang telah banyak membantu:

- 1. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;**
- 2. Bapak Soemarno, SE., MBA. Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;**
- 3. Bapak Jaenudin, SE., MM. Selaku Pembantu Dekan Bidang Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;**

4. Ibu Sri Hartini, SE., MM. Selaku Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
5. Bapak Karma Syarif, SE., M.M selaku Ketua Jurusan dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan pengarahan serta bantuannya kepada penulis;
6. Ibu Yetty Husnul Hayati, S.E., MM selaku Koordinator Skripsi;
7. Bpk. Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM., SE dan Bpk Angka Priatna, MM, SE yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta kesabaran dalam penyusunan skripsi ini;
8. Kepada seluruh Dosen dan Staf TU Fakultas Ekonomi Pakuan Bogor;
9. Kepada seluruh karyawan PT PLN;
10. Terimakasih kepada orang tua yang telah memberikan dukungan baik materil ataupun moril yang tidak pernah berhenti hentinya. Serta kakak adik adikku yang selalu meberikan dukungannya;
11. Tak lupa pula juga terimakasih pada suami dan anak anak tercinta yang tak pernah jauh dari saya setiap hari.

Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca umumnya, walaupun masih jauh kesempurnaan, mudah-mudahan banyak manfaatnya.

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian.....	5
1.5.1. Kerangka Pemikiran.....	5
1.5.2. Paradigma Pemikiran.....	13
1.6. Hipotesis Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1. Pengertian MSDM.....	15
2.1.1.1. Konsep MSDM.....	17
2.1.1.1. Peranan MSDM.....	18
2.1.2. Fungsi-fungsi MSDM.....	18
2.2. Tingkat Motivasi	21
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	21
2.3. Kepuasan Kerja	40
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	

3.1. Objek Penelitian	41
3.2. Metode Penelitian.....	41
3.2.1. Desain Penelitian.....	41
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	42
3.2.3. Penarikan Sampel	42
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	43
3.2.5. Metode Analisis.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	47
4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Kerja	48
4.1.3. Proses Bisnis UJT Bogor	49
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi PLN	52
4.1.5. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi PLN Unit Transmisi.....	52
4.2. Pembahasan.....	53
4.2.1. Karakteristik Responden.....	53
4.2.2. Tingkat Motivasi Kerja.....	56
4.2.3. Tingkat Kepuasan Kerja	57
4.2.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	58
4.2.5. Uji Hipotesis	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	62
5.2. Saran	63
JADWAL PENELITIAN	
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Hubungan motivasi eksternal dengan kepuasan kerja**
- Gambar 2 : Hubungan kepuasan dan motivasi pegawai**
- Gambar 3 : Paradigma penelitian**
- Gambar 4 : Perbandingan teori motivasi menurut Maslow, Herzberg, dan
Mc. Clelland**
- Gambar 5 : Kurva daerah kritis uji hipotesis**
- Gambar 6 : Diagram usia responden**
- Gambar 7 : Diagram jenis kelamin responden**
- Gambar 8 : Diagram pendidikan terakhir responden**
- Gambar 9 : Diagram masa kerja responden**
- Gambar 10 : Kurva daerah kritis uji hipotesis**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Struktur Organisasi

Lampiran 2 : Surat Ijin Permohonan Penelitian

Lampiran 3 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4 : Coding Data Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Lampiran 5 : Tabel Distribusi t

Lampiran 6 : Kuesioner Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Lampiran 7 : Jadwal Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Fungsi perusahaan, untuk memenuhi tuntutan pelayanan pada masyarakat di era reformasi ini, dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Tantangan tersebut tidak bisa dihindari atau bahkan diabaikan, melainkan perlu dihadapi dengan segera dan dicari jalan keluar sebaik-baiknya supaya setiap masalah yang muncul dapat diselesaikan secara tuntas yang lebih berorientasi pada penggunaan sumberdaya manusianya melalui peningkatan kualitas dan profesionalitas serta penumbuhan etos kerja secara terprogram.

Pengembangan sumberdaya manusia mempunyai peranan yang penting dan bersifat sentral, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan serta sekaligus dapat menentukan citra positif atau kepercayaan semua pihak terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Era reformasi, kepercayaan terhadap manusianya ternyata dianggap lebih tinggi nilainya, karena masyarakat sebagai pelanggan atau yang dilayani oleh perusahaan termasuk dalam menyelesaikan suatu krisis, meyakini bahwa lebih penting siapa yang melakukannya bukan apa yang diperolehnya.

Kelangsungan suatu perusahaan peran administrasi adalah sangat menentukan, tapi lebih menentukan lagi dari administrasi yaitu manusianya. Baik buruknya administrasi sangat tergantung pada manusia yang ada didalamnya. Demikian juga manusia itu sangat tergantung pada kualitas atau prestasi kerja yang akan dicapainya, karena dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, maka proses administrasi berjalan baik serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Sumberdaya manusia suatu organisasi atau perusahaan memerlukan pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi atau perusahaan tersebut. Peningkatan kepuasan kerja sudah tentu adanya motivasi yang jelas. Perusahaan itu sendiri tergantung pada produktif tidaknya sumber daya manusia atau pegawainya. Meski demikian sudah menjadi hal yang umum walaupun dianggap tidak wajar jika banyak ditemui pegawai yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi dan ingin memperoleh kepuasan kerja.

Tuntutan akan kepuasan kerja pegawai tentu saja perlu adanya motivasi yang tinggi untuk memenuhi dan pelaksanaan perusahaan yang terus mengalami peningkatan. Hal itu mencakup baik dalam jumlah, jenis maupun kualitas pelayanannya yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara professional dan proposional. Oleh karena itu semangat kerja yang tinggi dan bertanggung jawab, mampu bekerja secara efektif, efisien serta tanggap terhadap kebutuhan motivasi sehingga memperoleh

kepuasan kerja yang tinggi. Diperlukan tanggung jawab pimpinan yang lebih berat bilamana dihadapkan pada cara bagaimana meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawainya.

Faktor pembinaan dan pendayagunaan pegawai merupakan bagian yang tidak terlepas dari unsur motivasi, dengan menumbuhkan motivasi pegawai agar meningkatkan kepuasan kerja, tidak lain untuk memacu tercapainya tujuan perusahaan. Menumbuhkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai untuk mau bekerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien biasa berbeda karena perilaku tiap-tiap individu juga berbeda-beda. Ada beberapa faktor khusus yang menyebabkan perbedaan individu dalam berperilaku diantaranya persepsi, sikap, dan kepribadian seorang individu (Gibson, 2002 : 53). Perilaku yang berbeda dari setiap pegawai sebagai individu dapat dilihat dari tingkatan kepuasan kerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran. Asumsi tersebut bila dikaitkan dengan perilaku pegawai yang ada di perusahaan PT PLN Persero adanya kesamaan bahwa perilaku pegawai yang berbeda telah merefleksi pada tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula, dan hal tersebut akan membawa konsekuensi terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai. Selain itu kurang jelasnya karir di kemudian hari, dan lemahnya kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mendorong perilaku pegawai menjadi kurang efektif terhadap tugas dan tanggung jawab.

Apabila masalah yang dihadapi di perusahaan PT PLN Persero tersebut tidak segera diatasi maka akan menghambat pencapaian tujuan .

Perhatian utama dalam masalah tersebut adalah memberikan motivasi serta kepuasan kerja. Karena dengan motivasi sudah tentu akan adanya kepuasan kerja. Kenyataan tersebut, mendorong peneliti untuk mengungkapkan faktor-faktor penyebabnya dan meneliti masalah-masalah tersebut dalam kaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan juga secara khusus ingin mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pelaksanaan kerja yang baik, sikap kerja dan tingkat keahlian.

Pemaparan di atas merupakan alasan penulis dalam meneliti lebih lanjut tentang kemampuan sumber daya manusia dengan mengambil judul penelitian sebagai berikut : *“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di PT PLN Persero UJT Bogor.”*

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Setiap organisasi didalam perusahaan menginginkan agar pegawai di tempat kerjanya mau bekerja sesuai aturan yang berlaku berdasarkan perilaku positif yang bermotivasi tinggi dengan hasil kinerja yang baik pula, sehingga dapat dicapai tujuan bersama – sama yang telah di tetapkan dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Tetapi tidak semua organisasi berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan tersebut, untuk memudahkan dan memperjelas arah penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di PT PLN Persero UJT Bogor ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT PLN Persero UJT Bogor ?

3. Bagaimana hubungan motivasi dengan kepuasan kerja di PT PLN Persero UJT Bogor.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh, mengolah dan menganalisis data yang dibutuhkan untuk menyusun skripsi guna mendapat gelar Sarjana S1 Jurusan Manajemen pada Universitas Pakuan Bogor, dan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan tentang permasalahan yang diteliti yaitu tentang “ Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada PT PLN Persero UJT Bogor”.

Adapun tujuan penelitian berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja PT PLN Persero UJT Bogor
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja PT PLN Persero UJT Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kepuasan kerja PT PLN Persero UJT Bogor .

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan nilai positif, baik untuk mengembangkan ilmu dan pelaksanaannya. Adapun kegunaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bagi pengembangan ilmu tentang motivasi kerja khususnya kajian sumberdaya manusia dalam hal kepuasan kerja perusahaan.
2. Kegunaan praktis : Temuan-temuan yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan

pertimbangan dalam perumusan langkah-langkah dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai PT PLN Persero.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka pemikiran

Peningkatan kualitas kerja perusahaan menjadi begitu penting, karena dengan para pekerja yang profesional maka setiap pekerjaan yang telah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidaklah selalu berlangsung dengan mulus, karena mungkin kurangnya kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan itu. Faktor yang paling menentukan hambatan itu adalah manusianya, karena itu faktor penghambat jalannya roda perusahaan harus dicari dari unsur manusia itu sendiri. Pada umumnya pegawai perusahaan yang memiliki semangat, ketrampilan, kecakapan serta kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya, kemungkinan besar dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Pada saat ini tampak pula kecenderungan besar perhatian pada manusia sebagai individu dan makhluk sosial yang berpengaruh dan menentukan produktivitas perusahaan. Agar peningkatan kemampuan dapat menjadikan sumber kepuasan kerja dan motivasi yang berkualitas tinggi kepada pegawai harus diikuti oleh pemenuhan kebutuhan lahiriah dan batiniah. “setiap pegawai/karyawan sebagai manusia selalu menginginkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya

sebagai manusia”(Nawawi, 2005 :276) . Untuk itu diperlukan adanya rencana strategis untuk mencapai peningkatan kepuasan kerja pegawai .

Staf perusahaan mempunyai hubungan ganda dengan aturan. Disatu pihak tingkah laku staf perusahaan itu sendiri diatur oleh aturan, dilain pihak dia bertugas dengan melihat apakah anggota lain taat pada aturan tersebut. Aturan yang kemudian dijadikan patokan dalam membuat rencana strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan, dan hal ini juga dianggap sangat besar pengaruhnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas para pekerja penting dikaitkan dengan tingkat kepuasan dan motivasi kerja, agar apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan bisa tercapai. Hal ini erat kaitannya dengan pengukuran tingkat kepuasan kerja yang biasanya menunjukkan cara tertentu supaya para pegawai tersebut dapat bekerja secara optimal.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan, maka untuk mengetahui lebih jelas apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sifat umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jadi kepuasan kerja bisa dirasakan tiap individu dan tingkat kepuasannya berbeda beda. Greenberg dan

Baron juga mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

(Wibowo, 2007:299).

Kepuasan kerja juga bisa dihasilkan dan hasilnya bisa positif atau negatif. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Dari pendapat diatas dapat diambil suatu pengertian bahwa kepuasan kerja adalah sikap terhadap hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan dapat dipengaruhi baik dari individu itu sendiri, dalam kelompok maupun lingkungannya. Disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah berkaitan dengan sikap hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan

Kepuasan kerja dinyatakan sebagai sikap yang tentang pekerjaan mereka. Job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Proses utama dari teori motivasi berhubungan dengan empat teori proses motivasi, yang antara lain adalah sebagai berikut : (1) penguatan, (2) pengharapan, (3) keadilan, (4) penetapan tujuan (Gibson, 2002 :220).

Pandangan yang dikemukakan diatas pada dasarnya mengandung tiga hal yang amat penting mengenai :

1. Adanya kebutuhan atau kepentingan yang diharapkan oleh setiap pegawai.
2. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Adanya usaha tertentu yang dilakukan karena adanya motivasi.

Pelaksanaan pemberian motivasi kepada pegawai, erat kaitannya juga dengan berbagai teknik seperti, teknik motivasi langsung maupun tidak langsung. Pada dasarnya motivasi langsung dan tidak langsung adalah sama pentingnya dalam menggerakkan kemauan dan kesanggupan kerja pegawai. Motivasi tidak langsung merupakan pelbagai kegiatan dalam administrasi atau manajemen yang secara implisit mengarah pada "*inciting internal motives*" serta pemuasan kebutuhan individu dalam organisasi

Motivasi eksternal adalah motivasi seorang individu yang dipengaruhi oleh kekuatan atau faktor dari luar diri seorang individu yang perlu dikendalikan, diatur, dan dihargai untuk dapat bertanggung jawab atas apa yang dibebankan. Kebijakan yang ditempuh dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif termasuk dalam pengertian motivasi eksternal. Kekuatan yang ada pada seseorang yang memerlukan pengendalian itu telah berkembang dalam teori motivasi, sebagaimana yang telah dikembangkan oleh Mc.Gregor (Robbins, 2005 : 43-44) dengan teori X dan teori Y. Teori X berasumsi, bahwa orang itu pada

umumnya lebih suka diarahkan, enggan memikul tanggung jawab dan lebih menginginkan keselamatan diatas segalanya. Atas dasar ini seorang pemimpin dalam suatu organisasi perlu berusaha mengendalikan secara ketat para pegawai dan mengatur mekanisme kerja secara jelas batas-batas tanggung jawabnya. Untuk itu suatu organisasi perlu menyusun suatu struktur dan tata kerja organisasi, aturan yang ketat dan prosedur kerja yang dapat dipahami oleh pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

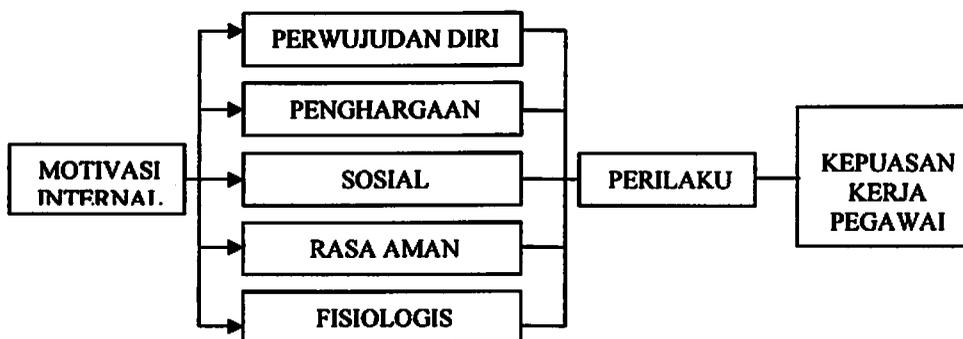
Faktor yang dapat membuat suasana kerja yang lebih baik sehingga dapat mengembangkan bakat dan kreativitas seseorang karena ada kesempatan. Kondisi tersebut terjadi apabila kepuasan untuk bekerja terpenuhi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa teori motivasi model hirarki kebutuhan Maslow dapat di asumsikan sebagai model motivasi internal. Sedangkan teori X dan Y model McGregor dan teori dua faktor model Herzberg dapat diasumsikan sebagai model motivasi internal dan eksternal. Teori tersebut mengasumsikan bahwa untuk menilai prestasi kerja pegawai harus dilihat secara jeli bagaimana tingkat motivasi pegawai baik secara internal maupun eksternal. Dengan kata lain bahwa motivasi pegawai untuk sampai pada aktivitas pencapaian tujuan, selain didasarkan atas hirarki kebutuhan juga oleh harapan atas kemungkinan pemenuhan kebutuhan yang didasarkan kepada

pengalaman yang dimiliki. Pengalaman tersebut dapat berupa prestasi, penghargaan, pujian atau dorongan dari atasan atau teman sekerja di tempat kerja.

Hubungan teori motivasi model hirarki kebutuhan Maslow dengan proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dapat diilustrasikan dalam suatu diagram sebagai berikut :

Gambar 1

Hubungan motivasi eksternal dengan kepuasan kerja pegawai



Pemberian motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri (faktor intrinsik) atau faktor di luar diri (faktor ekstrinsik). Meskipun permasalahan kepuasan sebagian telah diterangkan, tetapi untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap hubungan kepuasan dengan motivasi perlu pemahaman lebih lanjut. Istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi seringkali diterapkan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang

dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Sementara masing-masing pegawai secara subyektif menentukan bagaimana memuaskan pegawai tersebut, maka *job satisfaction* dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial. Sebagai contohnya seorang pegawai menerima uang lebih sedikit nilainya dari apa yang ia harapkan, namun jika jumlah sedikit tersebut juga di terima teman bekerjanya maka ketidak puasan akan terkompensasikan.

Terdapat empat kemungkinan yang menunjukkan hubungan antara kepuasan dengan motivasi, yaitu :

- Kepuasan tinggi, motivasi tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi dan pegawai (situasi yang paling ideal).
- Kepuasan rendah, motivasi tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi tetapi negatif untuk pegawai
- Motivasi rendah, kepuasan tinggi, menunjukkan nilai negatif untuk organisasi dan nilai positif untuk pegawai.
- Motivasi rendah, kepuasan rendah, menunjukkan nilai negatif untuk organisasi dan pegawai.

Gambar berikut menunjukkan kemungkinan hubungan antara kepuasan dan motivasi pegawai. Para pegawai yang memiliki motivasi berada pada kuadran I. Kuadran I ini adalah merupakan situasi yang ideal bagi pemimpin dan pegawainya.

Gambar 2

Hubungan Kepuasan dan Motivasi Pegawai

Tinggi -----kepuasan-----Rendah

I. Nilai positif untuk Organisasi Dan pegawai.	II. Nilai positif untuk organisasi Negatif untuk pegawai
III Nilai negatif untuk organisasi positif untuk pegawai	IV Nilai negatif untuk organisasi dan pegawai.

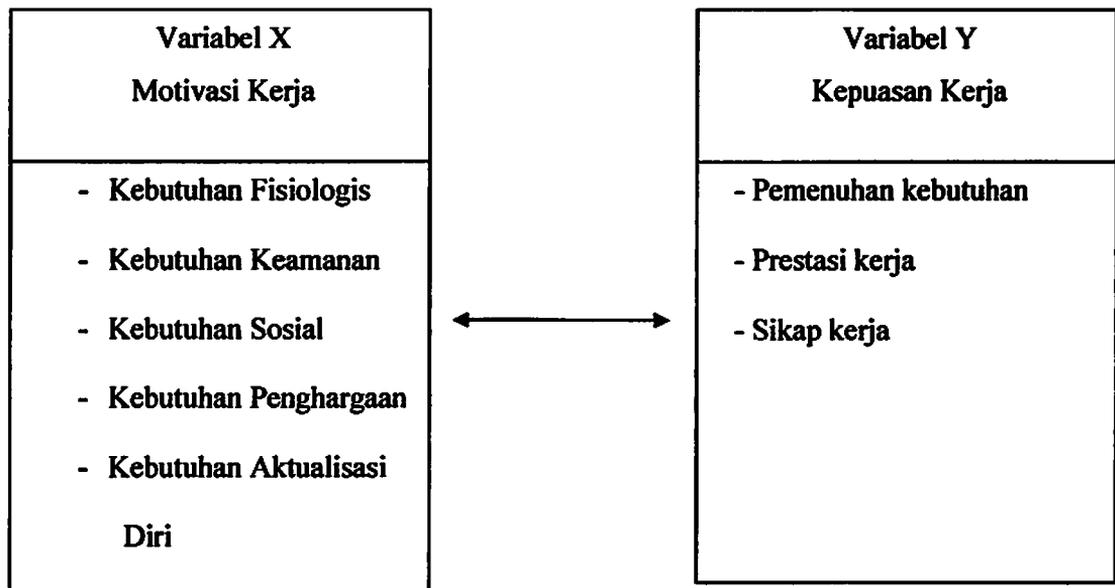
Sumber : Ambar : 2003

1.5.2. Paradigma penelitian

Uraian tersebut diatas secara sistematis kerangka pikiran dapat digambarkan dengan paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 3

Paradigma Penelitian



1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis konseptual penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat tingkat motivasi kerja pegawai di PT PLN Persero Bogor rendah.
2. Terdapat tingkat kepuasan kerja di PT PLN Persero Bogor sedang.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja di PT PLN Persero UJT Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department . Menurut A.F Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Secara harfiah Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang merupakan paduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Dalam pengertian sumber daya manusia ini tercakup semua unsur yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Termasuk energy, bakat, keterampilan, kondisi fisik dan mental. Sumber daya manusia dapat juga dikatakan sebagai daya yang berasal dari manusia termasuk tenaga dan

potensi yang dimiliki oleh manusia tersebut. Dari sekian banyak definisi mengenai sumber daya manusia, tidak satu definisipun yang bersifat universal yang dapat diterima oleh semua pihak. Kimmerly sebagaimana dikutip oleh Bambang Wahyudi (2002: 10) menyebutkan bahwa “sangat sukar untuk mencari definisi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterima secara universal, sehingga semua orang mau menggunakan suatu pengertian tentang definisi hal itu”.

Penulis mencoba untuk menyajikan beberapa definisi dari beberapa ahli kemudian ditarik suatu kesimpulan dari pendapat – pendapat tersebut. Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut, “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”. Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut, “Ilmu, seni dan proses memperoleh, manajemen atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi” (Bambang 2002: 10).

Dari definisi – definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sumberdaya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas – aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja sehingga tercapai tujuan organisasi individu, dan tercapai kepuasan pada diri individu”.

2.1.1.1 Konsep MSDM

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan manusia dalam organisasi membutuhkan adanya proses manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM bertugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan bagian dari pengelolaan SDM yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan MSDM

Tujuan dari MSDM adalah menyatukan dan mengembangkan orang – orang yang bekerja dalam perusahaan atau suatu organisasi yang aktif. Caranya yaitu dengan memberikan perhatian

kesejahteraan dari individu dan kelompok kerja agar mereka dapat memberikan sumbangsih terbaik dalam kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan manusia dan implikasi sosial dari perubahan dalam organisasi dan metode kerja dalam perusahaan dan juga perubahan dari sosial ekonomi pada masyarakat.

2.1.1.3 Peranan MSDM

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah – masalah berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job requirement dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan tehnik dan perkembangan serikat buruh

8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pengasongannya.

2.1.2. Fungsi – fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial yaitu fungsi manajemen yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek manajerial yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian:

- a. Fungsi Perencanaan, yaitu melaksanakan tugas dalam hal merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM. Termasuk dalam hal ini adalah merencanakan karir bagi para karyawan (tenaga kerja).
- b. Fungsi Pengorganisasian, yaitu menyusun suatu organisasi dengan membentuk struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Struktur dan hubungan yang dibentuk harus disesuaikan dengan situasi dan koordinasi yang bersangkutan.
- c. Fungsi Pengarahan, yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. Fungsi pengendalian, yaitu melakukan pengukuran antara kegiatan yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja.

Fungsi operasional yaitu fungsi yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek operasional sumber daya manusia di perusahaan meliputi:

- a. **Rekrutman tenaga kerja/ Recruitment**, adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/ job description dan juga spesifikasi pekerjaan/ job specification.
- b. **Seleksi tenaga kerja/ selection**. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.
- c. **Pengangkatan/ Promosi/ Naik Jabatan** adalah perubahan pekerjaan pada seseorang dalam organisasi yang memberikan tugas serta tanggung jawab yang lebih besar dengan disertai peningkatan kompensasi yang diterimanya.
- d. **Pengembangan dan evaluasi karyawan**, yaitu suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing – masing serta meningkatnya kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun tinggi.
- e. **Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai**. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan, proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat

melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

- f. Pemutusan hubungan kerja, adalah pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik dengan atas inisiatif pribadi (mengundurkan diri) maupun secara paksa atas prakarsa perusahaan tempatnya bekerja.

2.1 Motivasi Kerja Pegawai

Suatu organisasi, untuk memotivasi pegawai dianggap sebagai salah satu tugas yang paling sulit dilakukan baik kepada pegawai atau karyawan dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan cara yang menyebabkan bahwa standar-standar hasil pekerjaan yang diekspektasi dapat dilampaui.

Studi tentang motivasi bertujuan untuk menjawab pertanyaan “mengapa” sehubungan dengan perilaku manusia, mengapa orang-orang berperilaku dalam organisasi, mengapa menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditentukan dan memenuhi syarat-syarat minimum pekerjaannya.

Terdapat banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu “*Motivation is an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class*” (motivasi merupakan kondisi penguat organisasi yang dapat menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu) (Mangkunegara, 2001:109). Motivasi dalam konteks

organisatoris merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisatoris, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri” (Winardi, 2005:441). Motivasi juga diartikan sebagai suatu yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku” (Gibson, 2002:94).

Pernyataan-pernyataan di atas dapat menunjukkan bahwa proses memotivasi itu memiliki tiga elemen pokok, yakni: Kebutuhan-kebutuhan perilaku yang ditunjukkan ke arah tujuan dan pemuasan kebutuhan.

Definisi lainnya dikemukakan oleh Panitia Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen bahwa:

“Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, sedangkan prosesnya mencakup:

- a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan
- b) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan
- c) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan

Teori motivasi dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu:

1. Teori kepuasan (*contents theories*) yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku.
2. Teori proses (*process theories*), teori ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.
(Gibson, 2002:95)

Kedua kategori itu mempunyai arti penting sebagai dasar teori yang digunakan untuk meninjau motivasi dari perspektif manajerial.

Dalam teori kebutuhan, dinyatakan bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam hirarki sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
 3. Kebutuhan rasa memiliki (*belongingness*) sosial, dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
 4. Kebutuhan harga diri (*esteems*): kebutuhan dan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
 5. Kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.
- (Gibson, 2002 :97)

Orang melakukan kerja sama karena masih ada kebutuhan yang tidak bisa dipenuhi oleh diri sendiri yang disebabkan oleh keterbatasan manusia itu sendiri. Oleh karena itu manusia bekerja sama dengan manusia yang lain untuk memenuhi kebutuhannya dengan masuk ke dalam organisasi. Apabila kebutuhan yang paling mendasar sudah terpenuhi, manusia akan meningkatkan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi lagi, misalnya kebutuhan akan keamanan dan kekayaan materi. Hal inilah yang menjadi dasar bagi Maslow dalam mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi kerja pegawai. Teori Maslow ini mengasumsikan bahwa pegawai lebih dulu memenuhi kebutuhan pokoknya (fisiologis) sebelum mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi (*self actualization*). Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivasi.

Terdapat beberapa kritik terhadap teori hirarki Maslow, antara lain Maslow mengasumsikan bahwa orang berkeinginan untuk maju dan berkembang. Asumsi ini dapat benar bagi sebagian pegawai, tetapi tidak benar bagi pegawai yang lainnya. Ada kebutuhan yang tidak selalu dimulai dari kebutuhan fisiologis, tetapi meningkat ke kebutuhan aktualisasi diri tanpa menghiraukan kebutuhan fisiologisnya. Jadi dalam menetapkan teori hirarki kebutuhan Maslow sebaiknya menggunakan pendekatan situasional karena jenis-jenis kebutuhan pegawai sangat tergantung pada kepribadian, keinginan dan hasrat masing-masing individu (Winardi, 2005:442).

Model motivasi selanjutnya adalah tentang “Teori Dua Faktor” dari Herzberg atau yang lebih dikenal dengan Herzberg’s *Two Factor Theory* (Winardi, 2005 : 448-450). Menurut Herzberg, ada dua faktor mengenai motivasi, yaitu faktor yang membuat orang tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfiers – satisfiers*) atau faktor yang membuat orang sehat dan faktor yang memotivasi orang (*hygiene-motivators*) atau disebut dengan faktor ekstrinsik dan intrinsik.

Pada dasarnya, faktor hygiene bersifat mencegah ketidakpuasan, bukan penyebab terjadinya kepuasan pegawai. Dengan demikian menurut Herzberg, faktor hygiene ini tidak merupakan faktor utama motivasi kerja pegawai, tetapi jika dipenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal yang dapat memotivasi karyawan adalah faktor motivasi yang diharapkan agar pegawai selalu termotivasi dalam bekerja dan menghendaki agar

suatu pekerjaan dan isi pekerjaan selalu merangsang pegawai untuk berprestasi dan menantang.

Teori Herzberg ini mendapat kritik yang tajam dari para ahli motivasi, karena dianggap menyederhanakan sifat kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat terletak dalam konteks pekerjaan dan isi pekerjaan atau keduanya. Kelemahan lainnya, Herzberg mengharuskan orang menyadari semua faktor yang memotivasi mereka atau yang menyebabkan mereka tidak puas. Teori kebutuhan Maslow diringkas menjadi tiga kelompok yang diberi nama teori ERG yaitu singkatan dari kebutuhan keberadaan atau *existence* (E), kebutuhan mengadakan hubungan atau *relatedness* (R) dan kebutuhan akan pertumbuhan atau *growth* (G) (Mangkunegara, 2001:118).

Dalam penjelasannya, Alderfer selanjutnya menguraikan bahwa kebutuhan akan keberadaan atau *existence* (E) adalah suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini menurutnya sama dengan kebutuhan fisik atau fisiologis dan keamanan dari Maslow dan sama pula dengan faktor hygiene dari Herzberg. Kebutuhan untuk berhubungan atau *relatedness* (R) adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesama, melaksanakan hubungan sosial atau bermasyarakat dan bekerjasama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan faktor hygiene dari Herzberg. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth*) adalah suatu kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk dapat mengembangkan dirinya. Hubungan ini sama dengan

kebutuhan akan penghargaan dan realisasi diri Maslow dan faktor motivasi dari Herzberg.

Walaupun teori *ERG* merupakan penciutan dari teori Maslow, namun kedua teori ini memiliki perbedaan yang nyata. Alderfer berpendapat bahwa salah satu kelompok kebutuhan dapat tetap kuat, walaupun kelompok kebutuhan lainnya telah terpenuhi atau tidak terpenuhi. Latar belakang seseorang atau lingkungan budaya seseorang dapat menyebabkan munculnya kebutuhan untuk berhubungan terlebih dahulu, tanpa harus terpenuhinya kebutuhan akan keberadaan pertumbuhan. Demikian halnya kebutuhan pertumbuhan dapat saja semakin meningkat, walaupun orang tersebut sudah puas (Mangkunegara, 2001:119).

Walaupun banyak analisa kontemporer tentang motivasi yang dilakukan untuk mendukung teori Alderfer ini dibandingkan dengan teori Maslow dan Herzberg, akan tetapi teori *ERG* ini masih menentukan batasan-batasan, sehingga tampak bahwa teori ini masih bersifat umum dan kurang kemampuan untuk menjelaskan kompleksitas teori motivasi. Hal lain, teori *ERG* ini kurang dapat diketengahkan ke dunia praktek kepegawaian pada umumnya.

Teori yang lain dikemukakan oleh McClelland yang mengajukan teori motivasi dalam hubungannya dengan teori belajar. Menurut McClelland bahwa “banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi

(*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa (*need for power*)". Ketiga kebutuhan di atas didefinisikan oleh McClelland (Gibson, 2002:111)

Selanjutnya McClelland percaya bahwa kebutuhan berprestasi itu dapat dipelajari oleh setiap orang melalui beberapa latihan. Latihan berprestasi (*achievement training*) yang diperkenalkan oleh McClelland, ternyata mempunyai dampak yang positif terhadap pengembangan organisasi. Motivasi berprestasi ini menyebabkan orang bekerja lebih giat dan berusaha meningkatkan hasil kerjanya. Semakin kuat dorongan berprestasi itu, semakin besarlah kemungkinan baginya untuk menuntut dirinya berusaha lebih keras lagi. Dengan kata lain, pegawai mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula.

Teori lain yang digunakan dalam memahami pelaksanaan motivasi adalah teori keadilan (*equity theory*). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, apabila ia diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Menurut (Gibson, 2002:150) "Keadilan (*equity*) adalah sesuatu yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan seimbang". Ketidakadilan akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku yang menyimpang dari aktivitas pencapaian tujuan misalnya menurunkan prestasi, mogok, malas dan sebagainya.

Inti dari teori ini adalah pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan yang diberikan dengan imbalan yang diterima oleh

pegawai lainnya dalam situasi kerja yang relatif sama. Selain itu juga membandingkan imbalan dengan pengorbanan yang diberikan. Apabila mereka telah mendapatkan keadilan dalam bekerja, maka mereka akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Tetapi yang menjadi masalah dalam teori motivasi ini adalah ketidakjelasan mengenai orang yang dijadikan pembanding. Apakah yang dijadikan pembanding itu berada pada organisasi yang sama atau pembanding tersebut berganti selama karier kerja yang bersangkutan.

Meskipun terdapat keterbatasan, teori keadilan tersebut relatif menyediakan suatu pengetahuan untuk membantu menjelaskan dan meramalkan sikap karyawan. Teori ini juga menekankan pentingnya pembanding dalam situasi kerja. Identifikasi orang-orang pembanding nampaknya mempunyai nilai yang potensial dalam usaha menyusun kembali program pengupahan. Teori keadilan juga mengemukakan masalah metode untuk penanggulangan ketidakadilan. Situasi yang tidak adil dapat menimbulkan masalah moral, penggantian karyawan dan keabsenan.

Dari batasan pengertian di atas, terlihat bahwa motivasi mengandung tiga hal penting yaitu :

Pertama : pemberian motivasi berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tersirat dari pandangan ini, bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi dan para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri

para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi akan ikut pula tercapai tujuan pribadi.

Kedua : Terlihat dari batasan pengertian diatas ialah usaha tertentu sebagai akibat motivasi. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan mengarahkan usaha ini sangat tergantung kepada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhan.

Ketiga : yang terlihat dari definisi motivasi ialah kebutuhan. Dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan motivasi internal atau motivasi intrinsik, ini dapat dilihat dari hirarki kebutuhan Maslow dan motivasi bisa bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik, yang merupakan faktor pengendali yang ada dalam lingkungan kerja termasuk keadaan kerja, prosedur kerja dan aturan-aturan yang menunjang tugas pekerjaan.

Faktor-faktor motivasi itu, baik yang bersifat intrinsik, dapat berwujud positif, akan tetapi dapat juga berwujud negatif. Kunci

keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuan untuk memahami faktor-faktor motivasi tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya dorong yang efektif.

Dari definisi-definisi motivasi baik yang dikemukakan dalam kerangka pemikiran maupun yang disebutkan di atas, terdapat beberapa persamaan yang dinilai merupakan karakteristik umum dari gejala motivasi yaitu :

- 1) Kekuatan apa yang mendorong tingkah laku seseorang ?

Konsep ini bertitik tolak dari kekuatan yang bersifat energi dari dalam diri seseorang atau individu, yang mendorong untuk melaksanakan kegiatan atau bertingkah laku.

- 2) Apa yang mengarahkan dan menyalurkan tingkah laku tersebut?

Konsep ini berorientasi pada pencapaian tujuan seseorang, tingkah laku individu yang diarahkan dan disalurkan pada pencapaian tujuan tertentu.

- 3) Bagaimana tingkah laku tersebut dapat dipertahankan?

Konsep ini didasarkan pada suatu sistem yang terdiri dari daya yang terdapat dalam diri individu dan yang ada di lingkungannya yang memberikan umpan balik terhadap individu. Umpan balik tersebut dapat membuat intensitas dorongan dan mengarahkan energi individu atau dapat juga menghalangi/menurunkan intensitas dorongan yang terdapat dalam dirinya (Gibson, 2002 : 152).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif adalah merupakan daya penggerak untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi merupakan suatu proses atau usaha yang mengarahkan sikap tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang tingkah lakunya diarahkan pada suatu tujuan sehingga tercapainya dan terpenuhinya kebutuhan tersebut. Proses motivasi sebagai pengarah tingkah laku adalah merupakan suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemennya.

Selanjutnya (Maslow 2002) mengemukakan suatu siklus dari motivasi yang terdiri dari tiga elemen dan merupakan indikator dari proses motivasi yang saling berinteraksi dan bergantung satu sama lainnya, sehingga merupakan suatu proses siklus motivasi tersebut, bila digambarkan sebagai berikut :

1) *Need* (kebutuhan)

Kebutuhan merupakan suatu kekurangan, kebutuhan ini muncul bila terdapat ketidakseimbangan baik yang bersifat fisik maupun berupa psikis.

2) *Drive* (dorongan)

Dorongan merupakan suatu keadaan kekurangan yang telah disertai adanya pengarahannya. Jadi dorongan berorientasi pada tindakan untuk mencapai tujuan.

3) *Goals* (tujuan)

Tujuan adalah segala sesuatu yang memenuhi kebutuhan dan yang mengurangi dorongan yang timbul sebelumnya. Pencapaian tujuan akan memulihkan kembali adanya keseimbangan.

4) *Modification of needs* (perubahan kebutuhan)

Setelah mencapai tujuan maka akan kembali timbul perubahan kebutuhan, demikian proses seterusnya.

Model dari proses motivasi tersebut diatas menunjukkan hal yang bersifat sederhana. Namun dalam kenyataannya sering terdapat hal-hal yang bersifat lebih rumit. Dari proses motivasi yang digambarkan tersebut di atas tampak bahwa pada dasarnya manusia itu memiliki berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan. Timbulnya kebutuhan dan harapan pada umumnya akan membuat suatu keadaan yang tidak seimbang dalam dirinya, sehingga individu yang bersangkutan berusaha untuk menyeimbangkan lagi. Timbulnya suatu kebutuhan, keinginan dan harapan, pada umumnya dikaitkan dengan antisipasi atau keyakinan bahwa tindakan-tindakan tertentu akan mengurangi ketidakseimbangan. Selanjutnya tingkah laku yang diarahkan ke suatu tujuan untuk meredakan ketidakseimbangan itu disertai oleh tanda atau rangsangan dari lingkungan, dapat memberikan adanya

informasi atau umpan balik kepada individu tentang hasil tingkah laku atau tindakannya. Mempelajari teori tentang motivasi, dapat dibagi kedalam dua kategori :

- Teori isi (*contents theory*) memberikan jawaban atas pertanyaan apa saja yang menyebabkan timbulnya motivasi. Mereka sering pula dikatakan sebagai teori-teori kebutuhan (*needs theories*) karena mereka mempersoalkan pengidentifikasian alasan-alasan yang merupakan landasan bagi perilaku para pekerja.
- Teori-teori proses (*process theories*) mempersoalkan pertanyaan, bagaimana kiranya perilaku dimulai, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan.

Teori-teori isi tentang motivasi atau teori-teori kebutuhan yang dikenal, yaitu :

- Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow
- Teori dua faktor dari pendapat Frederick Herzberg; dan
- Teori motivasi prestasi dari David McClelland.

Agar lebih jelas perbandingan dari ketiga teori tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut (Winardi, 2005 : 444).

Gambar 4

Teori dua faktor dari Herzberg dan Teori motivasi prestasi dari McClelland

Teori Maslow	Teori Herzberg	Teori McClelland
Aktualisasi diri	Pekerjaan, prestasi, kemungkinan pertumbuhan dan tanggung jawab	Kebutuhan untuk berprestasi
Penghargaan	Kemajuan, pengakuan dan status	Kebutuhan akan kekuasaan
Sosial	Hubungan-hubungan supervisi, hubungan para rekan, hubungan dengan pihak bawahan	Kebutuhan akan afiliasi
Keamanan	Kebijaksanaan perusahaan dan administrasi, kepastian jabatan, kondisi kerja	
Fisiologikal	Upah, gaji dan bonus-bonus	

Dari perbandingan yang digambarkan tersebut terlihat teori-teori yang dikemukakan dari ketiga pendapat tersebut, ada kesamaan dan dapat dijelaskan bahwa teori-teori motivasi dari Maslow dan teori dari Herzberg mengurutkannya dalam suatu hirarki, memang dalam istilah-istilahnya berbeda, sedangkan dari teori-teori McClelland merupakan suatu penekanan bahwa organisasi memberikan peluang pada setiap anggotanya untuk memuaskan kebutuhan.

Teori-teori proses yang menekankan pada proses motivasi adalah berupaya untuk menjelaskan bagaimana perilaku yang berorientasi pada perilaku pencapaian dimulai, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Secara sederhana proses motivasi dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar tersebut diatas menunjukkan adanya tiga elemen pokok yaitu: kebutuhan-kebutuhan, perilaku yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan dan elemen terakhir adalah elemen pemuasan kebutuhan.

Pegawai atau orang-orang yang terlibat dalam perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini Sekretariat Kota Manado, adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi maupun pegawai. Tugas seorang pemimpin dari suatu unit atau organisasi adalah memotivasi para bawahannya dengan jalan menyediakan kesempatan bagi mereka untuk memuaskan kebutuhan pribadi mereka sebagai imbalan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi utama dari seorang pegawai menjadi manusia organisasional adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokoknya seperti pangan, sandang dan papan. Kesemuanya itu dapat terpenuhi walaupun tidak semuanya puas, baik dalam bentuk uang maupun penghargaan lainnya.

Apabila kebutuhan-kebutuhan yang bersifat pokok dan mendasar tersebut telah terpenuhi, maka pada tingkat tertentu akan tampak pada pola tingkah laku tertentu, sedangkan kebutuhan yang sifatnya tidak lagi dalam bentuk material maka akan tampak dirinya dengan bobot yang lebih lain lagi.

2.2 Kepuasan Kerja

a. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins terdapat beberapa pengertian tentang kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja dimana teori ini mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two – factor theory* dan *Value theory* (Wibowo, 2007).

1. Two – Factor Theory

Teori ini merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

2. Value Theory

Teori ini lebih menekankan pada nilai – nilai, dalam artian semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas. Teori ini juga menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa factor yang menyebabkan kepuasan kerja (Ambar, 2003:225):

1. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Dalam model ini kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari tercapainya harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh ondividu dari pekerjaan.

3. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Dalam gagasan ini kepuasan didapatkan dari hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja didapatkan dari fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

c. **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Variabel Lain**

Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain, kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat, hubungan yang kuat dapat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja

Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Motivation* (motivasi)

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

2. *Job involvement* (pelibatan kerja)

Keterlibatan seorang individu secara pribadi dengan peran kerjanya menunjukkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga manajer didoong untuk memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan sehingga dapat mendorong keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. *Organizational commitment* (komitmen organisasional)

Variabel ini menunjukkan komitmen individu terhadap organisasi dan tujuannya, penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan.

5. *Astenteeism* (kemangkiran)

Penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat kemangkiran akan turun.

6. *Turnover* (perputaran)

Terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7. *Perceived Stress* (perasaan stress)

Stress dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu, terdapat hubungan yang negatif kuat antara perasaan stress dan kepuasan kerja..

8. *Job performance* (Prestasi Kerja)

Antara kepuasan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan positif rendah.

(Ambar, 2003 : 226).

d. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

1. *Rating Scales* dan kuesioner

Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka melalui kuesioner yang sangat terstruktur dan mencatat jawabannya secara sistematis .

(Wibowo, 2007:151).

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel x (independent), dan kepuasan kerja sebagai variabel y (dependent). Penelitian ini penulis langsung ke perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat, yakni pada kantor PT.PLN PERSERO UJT (Unit Jasa Teknik) Bogor yang berlokasi di jalan Sudirman no. 5 Bogor.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu suatu metode yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif (Notoatmodjo, 2003:138). Pendekatan yang digunakan yaitu dengan pendekatan korelasional. Studi deskriptif korelasional yaitu jenis penelitian hubungan antara dua variabel. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala yang satu dengan yang lain, atau variabel satu dengan yang lain (Notoatmodjo, 2003:142).

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Variable bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yang tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Persero. Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
a. Motivasi Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> - kebutuhan fisiologis - kebutuhan keamanan - kebutuhan sosial -kebutuhan penghargaan -kebutuhan aktualisasi diri 	Ordinal
b. Kepuasan Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - pemenuhan kebutuhan - prestasi kerja - sikap kerja 	Ordinal

3.2.3. Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Soegiyono, 2002). Populasi yaitu keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2003:108). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang terdapat di perusahaan PT. PLN yaitu sebanyak 57 orang.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2003:79). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Salah satu cara dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menerapkan metode Slovin.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{57}{1 + 57(0,1)^2} = 36$$

Keterangan :

N : jumlah popuasi

n : penentu sampel

e : tingkat kesalahan (e = error)

Pedoman seminar (2004 : 25)

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuesioner.

1. Wawancara yaitu kegiatan tanya jawab yang dilakukan kepada Kasubag SDM kantor PT PLN Persero Bogor.
2. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati langsung obyek penelitian untuk mengetahui keadaan, peristiwa dan gejala yang terjadi di lokasi penelitian.
3. Kuesioner, dengan membagikan instrument pada seluruh sampel yang akan diteliti yang mana data yang diperoleh akan diolah menjadi informasi yang dapat mendukung penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup. Peneliti menggunakan 40 pertanyaan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan 27 pertanyaan untuk mengukur kepuasan kerja (Istijanto, 2002). Peneliti membagikan seluruh kuesioner kepada 36 karyawan PLN yang dijadikan sebagai responden.

3.2.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis statistika non parametrik karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal. Untuk pengolahan motivasi kerja dan kepuasan kerja digunakan perhitungan tabulasi.

1. Tingkat Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan 40 pertanyaan untuk mengukur tingkat motivasi kerja dan ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 2. Tabulasi Tinngkat Motivasi Kerja

No	Keterangan	Range
1.	Sangat Rendah	40 – 72
2.	Rendah	73 – 104
3.	Sedang	105 – 136
4.	Tinggi	137 – 168
5.	Sangat Tinggi	169 – 200

2. Tingkat Kepuasan Kerja

Diukur dengan menggunakan kuesioner 27 pertanyaan dan ditabulasikan menjadi sebagai berikut:

Tabel 3. Tabulasi Tingkat kepuasan Kerja

No	Keterangan	Range
1.	Sangat tidak puas	27 – 49
2.	Tidak Puas	50 – 71
3.	Sedang	72 – 93
4.	Puas	94 – 115
5.	Sangat Puas	116 – 137

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja maka digunakan rumus *rank spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, peneliti menggunakan interval koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. Interval Koefisien Tingkat Hubungan

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

Serta untuk mengetahui kontribusi dari variabel X terhadap naik atau turunya variabel Y dihitung koefisien determinasi dengan rumus:

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

Kd= Koefisien determinasi

rs= nilai koefisien korelasi rank spearman

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan kebenaran apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak maka diperlukan uji hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi spearman

n = banyaknya responden

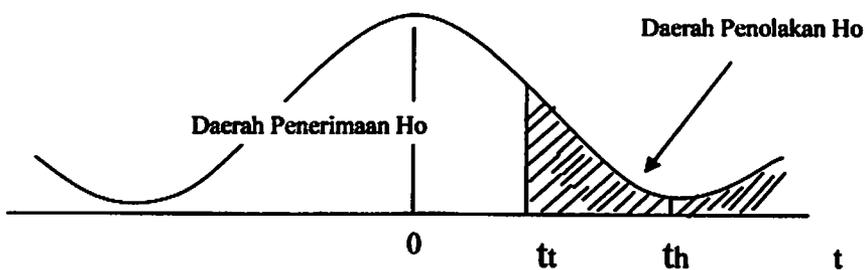
rs^2 = Koefisien determinasi

Apabila t hitung positif, maka t table dibandingkan dengan t hitung .
denga kriteria:

t hitung $<$ t table, maka H_0 ditolak, yaitu adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai

t hitung $>$ t table, maka H_0 diterima, yaitu tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

Gambar 8. Kurva Penguji Hipotesis



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

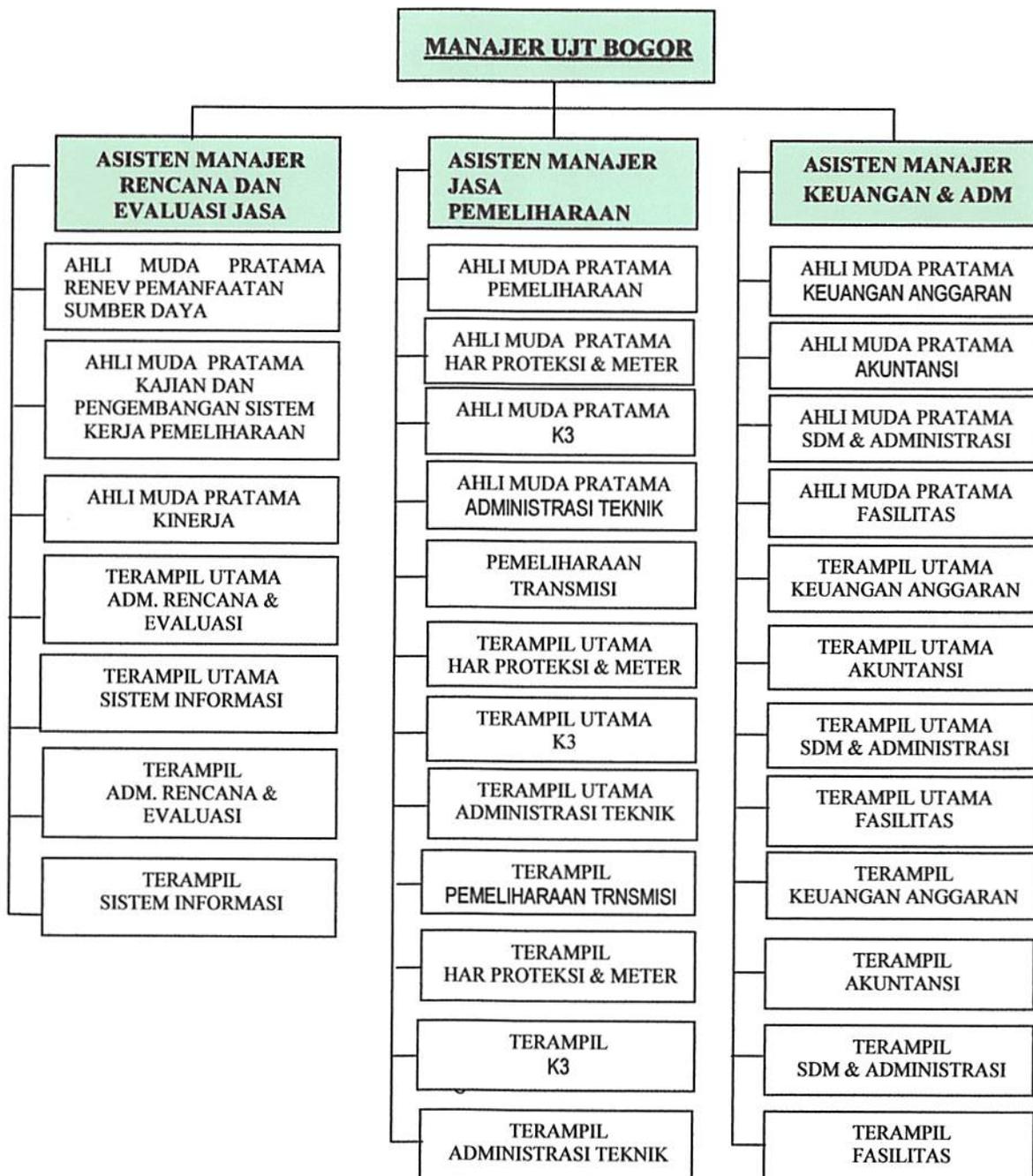
PT PLN (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali (P3B) Region Jakarta Dan Banten Unit Jasa Teknik Bogor, beralamat di jalan Jendral Sudirman No.5 Bogor dibentuk pada tanggal 16 April 2001. Jumlah SDM 52 orang / Juli 2009, bisnis utama Pemeliharaan Instalasi Tenaga Listrik Tegangan Tinggi dan Ekstra Tinggi 20 kV, 70 kV, 150 kV dan 500 kV, dengan Jumlah pelanggan 3 Unit Pelayanan Transmisi (UPT) yaitu, UPT Bogor, UPT Jakarta Timur, dan UPT Jakarta Selatan.

4.1.2 Struktur Organisasi

PT PLN Persero Unit Jasa Teknik Bogor dibentuk pada tahun 2001 Sesuai dengan SK NO. 003. K/021/GM-UBS-P3B/2001 tanggal 16 April 2001 sebagai Unit Kerja dari PT PLN Persero Region Jakarta dan Banten. Kemudian berdasarkan SK GM No.024.K/GM-P3B/2005 tanggal 4 Mei 2005 tentang Formasi Jabatan Sub Unit Pelaksana Unit Jasa Teknik, terjadi perubahan struktur organisasi, yaitu dengan ditambahkannya formasi jabatan untuk Asisten Manajer Rencana dan Evaluasi (Asman Renev), sehingga terjadi penyusunan formasi jabatan yang diurai sebagai berikut.

Bagan Susunan Organisasi PT PLN Persero P3B Region Jakarta
dan Banten Unit Jasa Teknik Bogor

(SK GM No.024.K/GM-P3B/2005 tanggal 4 Mei 2005)



4.1.3 Proses Bisnis UJT Bogor

PT. PLN (Persero) P3B JB Region Jakarta dan Banten Unit Jasa Teknik Bogor berperan sebagai unit pelaksana pemeliharaan instalasi penyaluran tenaga listrik wilayah kerja UPT-UPT yang menjadi pelanggannya. Pelayanan jasa pemeliharaan instalasi listrik meliputi :

- 1. Pemeliharaan Trafo.**
- 2. Pemeliharaan PMT.**
- 3. Pemeliharaan PMS.**
- 4. Pemeliharaan CT.**
- 5. Pemeliharaan PT.**
- 6. Pemeliharaan LA.**
- 7. Pemeliharaan sistem Proteksi Trafo.**
- 8. Pemeliharaan NGR.**
- 9. Pemeliharaan sistem Pentanahan.**
- 10. Pemeliharaan Kabel Incoming 20 kV.**
- 11. Pengujian Tegangan tembus minyak trafo.**

Proses bisnis di UJT Bogor sesuai dengan Surat Keputusan General Manager PT PLN (PERSERO) P3B JB No. 046.K/GM P3B/2007, tanggal 01 Agustus 2007. (terlampir)

Secara umum, proses bisnis PT. PLN (Persero) P3B JB Region Jakarta dan Banten Unit Jasa Teknik Bogor dapat dijelaskan sebagai berikut:

UJT Bogor merencanakan dan mengembangkan proses pelayanan pemeliharaan instalasi tenaga listrik secara konsisten, dengan menetapkan persyaratan mutu,

menetapkan proses, penyediaan sumber daya, verifikasi, pemantauan/inspeksi, pengujian dan sistem pendokumentasian sehingga realisasi produk sesuai dengan sasaran mutu / standard pekerjaan.

Untuk mengendalikan pekerjaan pemeliharaan, dilakukan dengan cara:

- a. Membuat Surat Perintah Kerja yang diterbitkan oleh Manager.
- b. Membekali petugas dengan prosedur dan instruksi kerja dan Formulir - formulir yang yang sesuai.
- c. Melengkapi peralatan kerja dan peralatan keselamatan kerja, sesuai pemeliharaan Bay Transformator Tenaga yang akan dilaksanakan.
- d. Pemantauan dan pengukuran dilaksanakan dengan mengisi formulir hasil pemeliharaan Bay Transformator Tenaga dan formulir keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Pembuatan “Berita Acara Pekerjaan Selesai”.
- f. Melaporkan seluruh aktivitas pekerjaan dengan menggunakan formulir laporan hasil pekerjaan ke UPT dengan tembusan ke OPHAR dan ENJIN untuk bahan evaluasi.
- g. Membuat laporan realisasi tunai dengan menggunakan formulir standar ke KENIA

Proses pekerjaan pemeliharaan, diawali dengan suatu perencanaan. Keluaran dari perencanaan berupa :

- a. Rencana Kerja antara lain : Jadwal Kerja, RAB, Manajemen SDM, Peralatan kerja & K3, Network Planing, verifikasi pemeliharaan instalasi tenaga listrik.

- b. **Prosedur dan Instruksi Kerja yang mengacu SE. 032/PST/1984 beserta Suplemennya dan Pedoman pemeliharaan lainnya yang ditetapkan Manajemen RJKB atau P3B JB.**

Kemudian dilanjutkan dalam tahap pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan. Dalam melaksanakan pemeliharaan instalasi tenaga listrik UJT Bogor mengikuti ketentuan sebagai berikut :

- a. **Persyaratan pelanggan yang dituangkan dalam form “Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan” atau kontrak.**
- b. **Bila ada persyaratan yang tidak dinyatakan oleh pelanggan, maka akan dijelaskan dalam bentuk Berita Acara atau Notulen Rapat.**
- c. **Pelaksanaan pekerjaan mengikuti prosedur yang ada dengan hasil sesuai SE 032/PST/1984 dan suplemennya, Prosedur K3 dan / atau standard baku lainnya yang berlaku.**
- d. **Bila ada persyaratan lain yang diperlukan, maka Unit Jasa Teknik Bogor akan menginformasikan kepada pelanggan dalam bentuk surat pemberitahuan.**

PT. PLN (Persero) P3B JB Region Jakarta dan Banten Unit Jasa Teknik Bogor melakukan komunikasi dengan pelanggan dengan cara sebagai berikut :

- a. **Tata cara melaksanakan permintaan produk jasa tersebut dengan cara mengadakan rapat koordinasi dengan UPT-UPT pelanggan.**
- b. **Penanganan komplain yang disampaikan oleh UPT-UPT pelanggan.**

4.1.4 Tugas Pokok Fungsi Organisasi PLN P3B – Unit Jasa Teknik

1. Bidang Rencana Dan Evaluasi Jasa Pemeliharaan

Bidang Rencana Dan Evaluasi Jasa Pemeliharaan bertanggung jawab atas tersedianya perencanaan dan evaluasi utilitas dan produktivitas sumber daya manusia, kajian pengembangan system kerja pemeliharaan, pengelolaan kinerja dan pengelolaan administrasi rencana dan evaluasi serta pengelolaan teknologi informasi.

2. Bidang Jasa Pemeliharaan

Bidang Jasa Pemeliharaan bertanggung jawab atas pemeliharaan system penyaluran tenaga listrik yang terencana dan atau perbaikan skala besar mencakup pemeliharaan transmisi dan gardu induk, pemeliharaan proteksi dan meter, pengelolaan kegiatan kesehatan dan keselamatan kerja serta pengelolaan administrasi teknik.

3. Bidang Keuangan Dan Administrasi

Bidang Keuangan Dan Administrasi bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi, kesekretariatan dan humas, pengelolaan keuangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

4.1.5 Tugas Pokok Fungsi Organisasi PLN P3B – Unit Pelayanan Transmisi

Didalam SK GM P3B No.25.K/GM-P3B/2005 tanggal 4 Mei 2005 tentang Formasi Pelaksana Unit Pelayanan Transmisi, sama juga dengan Sub Unit Jasa Teknik, hanya tidak pada bidang rencana rencana dan evaluasi. Adapun tugas pokok Sub Unit Pelayanan Transmisi sebagai berikut :

1. Bidang Rencana Dan Evaluasi

Bidang Rencana Dan Evaluasi bertanggung jawab atas tersedianya perencanaan dan evaluasi peralatan transmisi dan gardu induk, proteksi, meter dan scadatel serta evaluasi operasi.

2. Bidang Pemeliharaan

Bidang Pemeliharaan bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemeliharaan system listrik mencakup pengelolaan dan pemeliharaan transmisi dan gardu induk, pengelolaan proteksi, meter dan scadatel, pengelolaan lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja serta supervise operasi.

3. Bidang Administrasi Dan Keuangan

Bidang Keuangan dan Administrasi bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi, kesekretariatan dan humas, pengelolaan keuangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

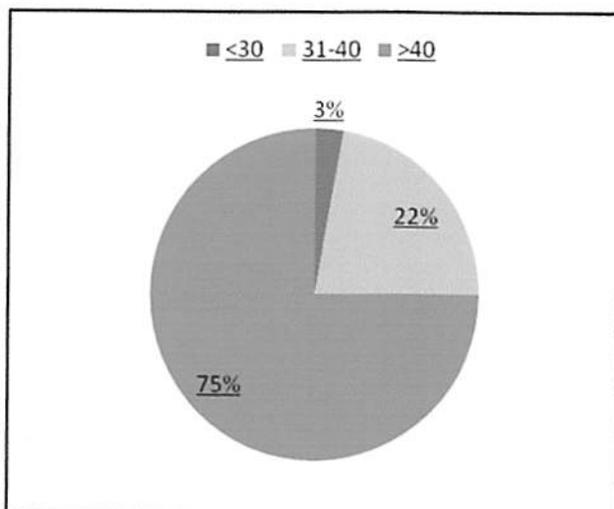
4.2. Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti dibagi menjadi empat, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Berikut hasil data karakteristik responden yang bekerja di PT. PLN Persero Bogor.

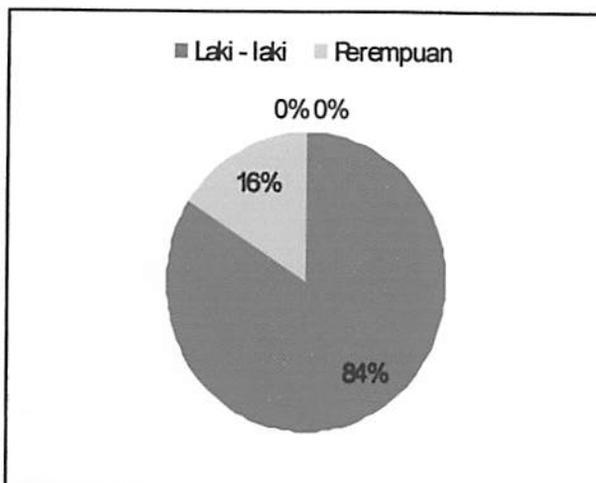
1. Usia Responden



Gambar 9. Diagram Usia Responden

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang berusia <30 tahun sebanyak 1 orang (3%), responden yang berusia antar 31 – 40 tahun sebanyak 8 orang (22%) dan yang berusia >40 tahun sebanyak 27 orang (75%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia >40.

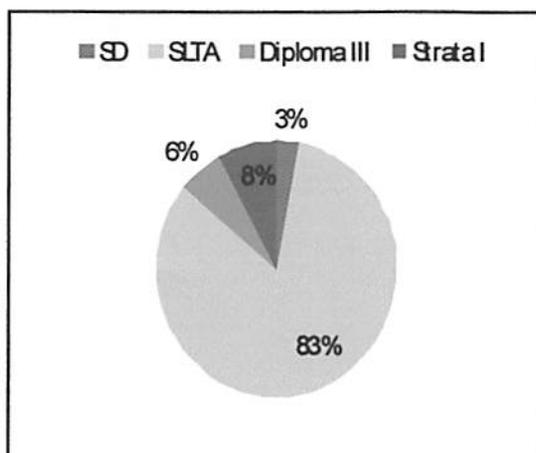
2. Jenis Kelamin



Gambar 10. Diagram Jenis Kelamin Responden

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 30 orang (84 %) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (16%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki- laki.

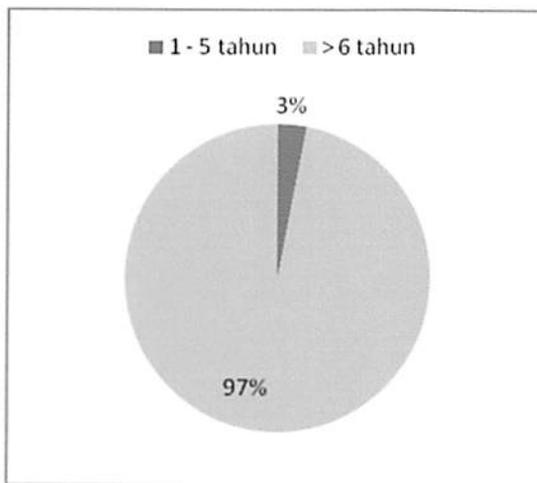
3. Pendidikan Terakhir



Gambar 11. Diagram Pendidikan Terakhir Responden

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 1 orang (3 %), yang berpendidikan SLTA sebanyak 30 orang (83 %), yang berpendidikan Diploma III sebanyak 2 orang (6 %) dan yang berpendidikan Strata I sebanyak 3 oarang (8 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SLTA.

4. Masa Kerja



Gambar 12. Diagram Masa Kerja responden

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 1 orang (3 %) dan yang memiliki masa kerja > 6 tahun sebanyak 35 orang (97 %).

4.2.2. Tingkat Motivasi Kerja

Berdasarkan analisa statistik tingkat motivasi kerja responden di PT PLN, rata – rata motivasi kerja mencapai sekitar 159 atau dalam keterangan berada dalam tingkat motivasi tinggi, secara rinci tingkat motivasi kerja dari 36 responden karyawan PT PLN adalah terdapat

4orang (11,11%) responden yang memiliki tingkat motivasi kerja “sangat tinggi”, tingkat motivasi kerja “tinggi” terdapat 31 orang (86, 11%), tingkat motivasi “sedang” terdapat 1 orang (2, 77 %) dan 0 % untuk tingkat motivasi kerja “rendah” dan tingkat motivasi kerja “sangat rendah”.

Tabel 5

Tingkat Motivasi Kerja Responden

	Kategori	Range	Frekuensi	Presentasi
1	Sangat Rendah	40 - 72	0	0 %
2	Rendah	73 - 104	0	0 %
3	Sedang	105 - 136	1	2,77%
4	Tinggi	137 - 168	31	86,11%
5	Sangat Tinggi	169 - 200	4	11, 11 %
Total			36	100 %

4.2.3 Tingkat Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisa statistik tingkat kepuasan kerja responden di PT PLN, rata – rata kepuasan kerja responden sekitar 103 atau berada dalam tingkat kepuasan puas. Secara rinci tingkat kepuasan responden dapat di jelaskan sebagai berikut, tingkat kepuasan dengan kategori “sangat puas” sebanyak 3 orang (8 %), responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja kategori “puas” sebanyak 29 orang (81%), responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja kategori “sedang” sebanyak 4 orang (11 %) dan kategori tingkat kepuasan kerja “tidak puas” dan “sangat tidak puas” sebanyak 0 %.

Tabel 6

Tingkat Kepuasan Kerja Responden

No	Kategori	Range	Frekuensi	%
1.	Sangat Tidak Puas	27 - 49	0	0 %
2.	Tidak Puas	50 - 71	0	0 %
3.	Sedang	72 - 93	4	11 %
4.	Puas	94 - 115	29	81 %
5.	Sangat Puas	116 - 137	3	8 %
Total			36	100 %

4.2.4 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja maka harus dilakukan analisis sebagai berikut:

Setelah dilakukan analisis rank dari masing masing variabel, maka didapatkan nilai d^2 yaitu sebesar 910. Untuk mengetahui adanya korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja maka digunakan rumus *rank spearmen* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_s &= 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{6 \sum 910}{36(36^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{5460}{36(1296 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{5460}{46620} \\
 &= 0,89
 \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan didapatkan untuk nilai r_s (korelasi) adalah 0,89. Ini berarti menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja, peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r_s^2 \times 100\% \\ &= (0,89)^2 \times 100\% \\ &= 0,7921 \times 100\% \\ &= 79,21\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi / peranan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 79,21% dan sisanya diperankan oleh variabel lain.

Tabel 7. Analisis Data Rank

No	X	Rank X	Y	Rank Y	di	di ²
1	157	13.5	107	7.5	6	36
2	159	11	118	3	8	64
3	144	17	99	13	4	16
4	147	16	80	21	-5	25
5	160	10.5	105	9.5	1	1
6	161	9.5	108	6.5	3	9
7	156	14.5	98	14.5	0	0
8	156	14.5	107	7.5	7	49
9	164	7	107	7.5	0.5	0.25
10	160	10.5	97	15.5	-5	25
11	161	9.5	120	2	7.5	56.25
12	162	8.5	104	10.5	-2	4
13	160	10.5	103	11	0.5	0.25
14	161	9.5	107	7.5	2	4
15	160	10.5	104	10.5	0	0
16	166	6	115	4	2	4
17	167	5	108	6.5	-1.5	0.75
18	156	14.5	93	18	-3.5	12.25
19	161	9.5	105	9.5	0	0
20	157	13.5	97	15.5	-2	4
21	169	4	107	7.5	-3.5	12.25
22	176	2	106	8	-6	36
23	162	8.5	107	7.5	1	1
24	160	10.5	105	9.5	1	1
25	160	10.5	113	5	5.5	30.25
26	158	12.5	102	12	0.5	0.25
27	158	12.5	108	6.5	6	36
28	152	15	97	15.5	-0.5	0.25
29	158	12.5	105	9.5	3	9
30	158	12.5	94	17.5	-5	25
31	161	9.5	86	19	-9.5	90.25
32	160	10.5	98	14.5	-4	16
33	120	18	96	16	2	4
34	186	1	125	1	0	0
35	173	3	84	20	-17	289
36	160	10.5	94	17.5	-7	49
						910

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat diterima atau tidak. Adapun kriteria pengujian adalah H_0 ditolak jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Adapun hipotesis statistiknya adalah:

H_0 : Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

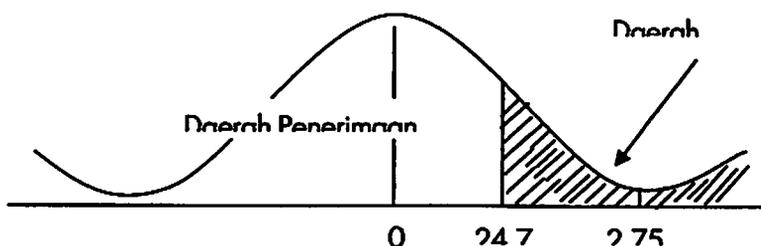
H_a : Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Untuk melakukan uji hipotesis tersebut digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} \\ &= \frac{0.89\sqrt{34}}{1\sqrt{1-0.89^2}} \\ &= \frac{5,17}{0.2079} \\ &= 24,76 \end{aligned}$$

Dengan $dk = n - 2 = 34$ dan $\alpha 0,01$ didapatkan nilai t table (2,750).

Jadi dapat disimpulkan bahwa t hitung (24,76) > dari t tabel (2,750), oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.



Gambar 13. Daerah Kritis Uji

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada PT. PLN Persero UJT Bogor dan hasil pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bab ini penulis mencoba mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang menyangkut pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

5.1 Simpulan

1. Tingkat motivasi kerja pada responden PT PLN Persero UJT Bogor dapat dikategorikan yaitu “tinggi” sebesar 86, 11 % atau 31 responden dengan rata – rata 159.
2. Tingkat kepuasan kerja pada responden PT PLN Persero UJT Bogor dapat dikategorikan yaitu “puas” sebesar 81% atau 29 responden dengan rata – rata 109.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan $r_s = 0, 89$ yang berarti mempunyai hubungan kuat. Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan t hitung ($=24,76$) > t tabel ($=2,750$).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan pegawai seperti fasilitas perusahaan yang dapat menunjang pekerjaan agar lebih baik lagi. Selain itu pihak perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar motivasi pegawai di PT. PLN Persero UJT Bogor dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga para pegawai merasa lebih puas dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan dasar untuk penelitian selanjutnya dengan mengambil judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai diperusahaan X”.

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan										
		Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan Judul	**										
2	Studi Pustaka		**									
3	Pembuatan Makalah Seminar			**								
4	Seminar			**	**	***						
5	Pengumpulan Data*)						**					
6	Pengolahan Data						**	**				
7	Penulisan Laporan & Bimbingan								**	**		
8	Sidang Skripsi										**	
9	Penyempurnaan Skripsi											**

Keterangan :

*) = Pengumpulan data disesuaikan dengan data yang digunakan dalam penelitian, apakah pengumpulan data primer dengan observasi ke lapangan atau pengumpulan data sekunder tanpa melakukan observasi ke lapangan.

* = Menunjukkan satuan unit minggu dalam bulan

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bambang, Dwiloka Dan Riana Rati. 2005. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2002. *Organisasi Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama : Yogyakarta.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada Universiti : Yogyakarta.
- Maslow, Abraham H. 2002. *Motivasi dan Kepribadian LPPM dengan PT*. Pustaka Binaman Presido : Jakarta.
- Moenir, H, A, S. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta.

- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik*. Gajah Mada University: Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Prinsip – Prinsip Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Rineka Cipta : Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2005. *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen Jakarta*. Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Soegiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Sudarman Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT Rineka Cipta : Jakarta.
- Umar H. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Williams, Chuck. 2001. *Management*. Alih Bahasa M. Sabarudin Napitupulu. Salemba Empat : Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Winardi. 2005. *Asas Manajemen*. Mandar Maju : Bandung.
- http://10.6.10.2/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=27

**PT. PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI
REGION JAKARTA DAN BANTEN
UNIT JASA TEKNIK BOGOR**

Alamat: Sudirman No. 5 Bogor - 18121

Telp: (0251) 311530

Faksimile : (0251) 313242

Nomor : 004.SK/320/UJT BGR/2009
Peringkat Sdr.No. :
Kategori :
Status :
Materi : **SURAT KETERANGAN**

02 November 2009

Kepada :

**UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Pakuan P.O. Box 452
BOGOR

Sehubungan dengan pengambilan data dibidang SDM dan Administrasi siswi Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi di Perusahaan kami, maka dengan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

N a m a : **DEWI ROSIDAH**
N R P : 021198440
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melaksanakan pengambilan data di :

**PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI
REGION JAKARTA DAN BANTEN
UNIT JASA TEKNIK BOGOR**

Terhitung mulai tanggal 03 Juli 2009 sampai dengan 10 Juli 2009 ✓

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Manajemen Sumber Daya Manusia
PH. ASMAN ADM & KEUANGAN
ASSISTANT ANALYST KEUANGAN & ANGGARAN,
PH. MANAJER
PT. PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI
REGION JAKARTA DAN BANTEN
UNIT JASA TEKNIK BOGOR
TUTI SUNARTI



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 499/D.1/FE-UP/VII/2009
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset.

Bogor, 2 Juli 2009

Kepada : Yth. Pimpinan / Direksi
PT. PLN PERSERO UJT BOGOR
Jl. Jend. Sudirman No. 5
Bogor

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dalam menyelesaikan studinya, telah disyaratkan menyusun skripsi. Dalam penyusunan skripsi dimaksud mahasiswa yang bersangkutan berminat mengadakan studi lapangan pada perusahaan atau lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin.

Studi Lapangan yang akan dilakukan mahasiswa kami meliputi tanya jawab baik lisan maupun tertulis atau observasi, sepanjang data yang diminta bukan merupakan rahasia Perusahaan / Lembaga yang menjadi tanggungjawab Bapak/Ibu.

Adapun Identitas mahasiswa yang akan melakukan tersebut, sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Dewi Rosidah
Tempat & Tgl. Lahir : Bandung, 9 Juni 1976
Nomor Mahasiswa : 021198440

Dengan Judul : "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero UJT Bogor"

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia.

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengizinkannya, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



an. Dekan
Santu Dekan Bidang Akademik,

nomor : 020/320/UJT BGR/2008
Surat Sdr.No. :
lampiran : -
sifat : Biasa
perihal : Survei data

10 Oktober 2008

Kepada :

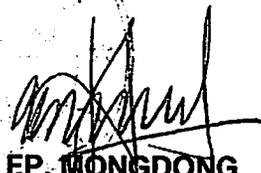
**UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Pakuan P.O. Box 452
BOGOR

Memperhatikan surat No. 547/D.I/FE.UP/X/2008 tanggal 09 Oktober 2008 perihal permohonan riset atas nama Dewi Rosidah, dengan ini kami informasikan bahwa kami mengizinkan untuk pengambilan data yang diperlukan mulai tanggal 13 Oktober 2008 sampai dengan 24 Oktober 2008.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAJER,


EP. MONGDONG

**Kuesioner Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja
Pegawai pada PT. PLN Persero UJT Bogor**

Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pandangan Bapak/Ibu terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai PT. PLN. PERSERO UJT Bogor tempat bapak ibu bekerja.

Kajian ini bukan untuk menguji atau menilai Bapak/Ibu terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang dikemukakan dalam kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah bagi setiap kenyataan yang diberikan. Identitas pribadi Bapak/Ibu akan dirahasiakan.

Kerjasama bapak atau ibu sangat diperlukan untuk menjawab soal penelitian dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya sesuai apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan ditempat kerja. Bapak/Ibu diminta untuk member respon kepada semua item dalam kuesioner tersebut.

Peneliti ucapkan banyak terimakasih atas kerjasama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

),
Peneliti

Dewi Rosidah

Petunjuk pengisian kuesioner:

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan, silahkan tunjukan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidak setujuan anda terhadap setiap pertanyaan dengan memberi tanda X pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban benar atau salah. Beberapa pertanyaan tampak memiliki arti yang hampir sama; hal itu tidak perlu anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran anda.

Pilihan jawaban yang tersedia:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Selamat mengisi kuesioner berikut!

Petunjuk: silahkan beri tanda (X) pada kotak yang tersedia.

1. No. Responden: _____ (diisi oleh peneliti)

2. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Usia

< 20 tahun

21-30 tahun

31-40 tahun

> 40

4. Pendidikan tertinggi

SD

SMP

SMA

Diploma 3 (D3)

Strata 1 (S1)

Magister (S2)

5. Masa kerja

< 1 tahun

1-5 tahun

> 6 tahun

KUESIONER MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Peraturan perusahaan selama ini diraskan adil dan mendukung kelancaran pekerjaan					
2.	Aturan system pengawasan kerja yang jelas dan mudah dipahami.					
3.	Saya merasa tenang dengan tempat kerja yang nyaman					
4.	Hubungan saya dengan atasan sangat mendukung dan ia memperlakukan saya dengan positif					
5.	Gaji yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan					
6.	Saya merasa senang karir saya diperhatikan oleh pimpinan					
7.	Atasan selalu mengindahkan usulan dan masukan yang saya berikan					
8.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan diri pada pekerjaan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.					
10.	Pekerjaan saat ini sangat menantang kemampuan saya					
11.	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat					
12.	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan					
13.	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana					
14.	Hubungan kerja antara atasan bawahan baik dan tidak kaku					
15.	Pembrian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan member motivasi kerja karyawan.					
16.	Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan					
17.	Atasn memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
18.	Atasn selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
19.	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan					

	memuaskan					
20.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
21.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai					
22.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
23.	Bekerja disini membuat saya berkembang kemampuannya					
24.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
25.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
26.	Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar					
27.	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru					
28.	Saya merasa aman bekerja diperusahaan ini					
29.	saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar					
30.	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					
31.	Bila ada pekerjaan lembur saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya					
32.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja					
33.	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas					
34.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
35.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
36.	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini					
37.	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan					
38.	Dalam bekerja saya merasa nyaman terhadap pengawasan atasan					
39.	Masalah keluarga yang saya hadapi tidak berpengaruh pada pekerjaan saya					
40.	Keluarga sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					

KUESIONER KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sudah cukup layak dengan tugas dan tanggung jawab yang saya emban					
2.	Saya bangga perusahaan memberikan bonus terhadap pegawai yang berprestasi					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya tepat pada waktunya.					
4	Beban pekerjaan yang ada dapat sata selesaikan dengan tepat waktu, karena adanya dukungan dari perusahaan					
5	Menurut saya dengan pengaturan jadwal kerja yang telah ada, cukup jelas					
6	Perusahaan melakukan program promosi terhadap pegawai yang berprestasi, menjadi daya tarik untuk bekerja lebih bersemangat					
7	Adanya program promosi dapat menciptakan persaingan positif pada pegawai					
8	Saya merasa betah karena dapat berinteraksi dengan rekan kerja yang berbeda bagian.					
9	Saya merasa tertantang dengan system pengawasan kerja yang ada, karena tidak terlalu membatasi ruang gerak saya dalam bekerja.					
10	Saya memahaami bagaimana hasil pekerjaan mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.					
11	Saya sesungguhnya tidak menyukai pekerjaan saya.					
12	Saya merasa sebagai karyawan yang lebih ceria dibandingkan teman-teman kantor yang lain.					
13	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya.					
14	Bagi saya hari kerja sepertinya tidak pernah berakhir.					
15	Saya menyukai pekerjaan saya melebihi apa yang dirasakan teman kantor yang lain.					
16	Pekerjaan saya kurang menarik.					
17	Saya menemukan kenikmatan yang					

	sesungguhnya dalam pekerjaan saya .					
18	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya ambil ini.					
19	Pekerjaan saya member saya peluang mempersiapkan kemajuan saya dimasa dating.					
20	Pekerjaan saya tidak penting bagi kesuksesan perusahaan ini.					
21	Pekerjaan saya memberi saya peluang berkembang dan menggunakan berbagai keahlian yang saya miliki.					
22	Pekerjaan saya tidak dipandang penting oleh karyawan bagian lain di perusahaan ini.					
23	Pekerjaan saya memungkinkan saya menetapkan tujuan dan sasaran.					
24	Pekerjaan saya tidak menyediakan saya peluang untuk mencapai prestasi.					
25	Pekerjaan saya dipandang penting oleh orang-orang diluar perusahaan.					
26	Pekerjaan saya sangat tidak menantang.					
27	Pekerjaan saya memungkinkan saya memanfaatkan pendidikan, training, dan pengalaman kerja saya sebelumnya secara penuh.					