

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. METALINDO GUNA TEKNIK INDUSTRI
JAKARTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu / 29 / Juli / 2017

Lia Amalia
021113257

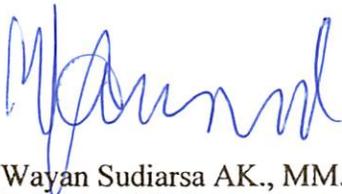
Menyetujui,
Dosen Penilai,



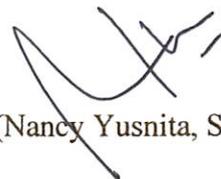
(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.)

Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Wayan Sudiarsa AK., MM.)



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. METALINDO GUNA TEKNIK INDUSTRI
JAKARTA**

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA.)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM)

ABSTRAK

Lia Amalia 0211 13 257, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri, Ketua Komisi Pembimbing Wayan dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita 2017.

Motivasi kerja adalah suatu faktor pendorong seseorang yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri Jakarta, dengan menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 52 orang. Metode penarikan sampel menggunakan *Nonprobability sampling* atau sensus, analisis data yang digunakan koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri Jakarta relatif baik. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,650 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($0,650 > 2,00$). Koefisien determinasi sebesar 42,25 berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi, kepuasan kerja*

KATA PENGANTAR

Segenap puji hanya untuk Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Serta shalawat dan salam tidak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan jalan terang kepada umatnya sampai saat ini juga kepada keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir kelak nanti Amin. Alhamdulillah dapat terselesaikannya Proposal skripsi ini dengan baik. Dengan mengambil judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Metalindo Guna Teknik Industri”**

Dengan terselesaikannya laporan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, terimakasih kepada:

1. Bapak Hendro Sasongko, AK., MM., CA., selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Wayan Sudiarsa, Ak., MM. Selaku anggota komisi yang sudah memberikan bimbingannya yang sangat baik.
3. Ibu Nancy Yusnita SE,MM, Selaku Anggota komisi yang selalu memberikan pengarahannya.
4. Bapak Herdiyana SE,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
5. Seluruh Dosen di Program Studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan banyak ilmu dan pengajaran yang bermanfaat.
6. Orang tua yang sudah mendukung dan memberikan motivasi demi terselesaikannya laporan ini.
7. Kakak dan adik kandung saya yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan tugas ini
8. Saudara saya yang telah memberikan arahan kepada saya dalam menyelesaikan laporan ini
9. Teman-teman saya yang telah memberikan arahan serta bantuan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasannya pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki, oleh sebab itu kritik dan saran sangat diharapkan yang bersifat untuk membangun demi penyempurnaan penyusunan laporan ini agar bisa lebih baik.

Bogor, Juli 2017

Penulis

(Lia Amalia)

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi.....	12
2.2.3 Teori-Teori Motivasi	14
2.2.4 Indikator Motivasi	16
2.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	18
2.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	19
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	21
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran	22
2.5 Konstelasi Penelitian dan Hipotesis.....	23
2.5.1 Konstelasi Penelitian	23
2.5.2 Hipotesis Penelitian	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	25
3.2.1 Objek Penelitian	25
3.2.2 Unit Analisis	25
3.2.3 Lokasi Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.3.1 Jenis Penelitian	25
3.3.2 Sumber Data Penelitian	26
3.4 Operasionalisasi Variabel	26
3.5 Metode Penarikan Sampel	27
3.5.1 Populasi Penelitian	27
3.5.2 Sampel Penelitian	27
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	37
4.1.2 Kegiatan Usaha.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi dan Tugas	39
4.1.4 Profil Responden	40
4.2 Pembahasan	43
4.2.1 Pelaksanaan motivasi kerja pada PT Metalindo Guna Teknik	43
4.2.2 Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	79
5.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	82
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1	2
Tabel 2	3
Tabel 3	4
Tabel 4	5
Tabel 5	21
Tabel 6	26
Tabel 7	28
Tabel 8	34
Tabel 9	40
Tabel 10	41
Tabel 11	42
Tabel 12	43
Tabel 13	44
Tabel 14	44
Tabel 15	45
Tabel 16	45
Tabel 17	46
Tabel 18	47
Tabel 19	47
Tabel 20	48
Tabel 21	49
Tabel 22	49
Tabel 23	50
Tabel 24	51
Tabel 25	51
Tabel 26	52
Tabel 27	53
Tabel 28	53
Tabel 29	54
Tabel 30	55
Tabel 31	55

Tabel 32	56
Tabel 33	57
Tabel 34	57
Tabel 35	58
Tabel 36	59
Tabel 37	59
Tabel 38	60
Tabel 39	61
Tabel 40	61
Tabel 41	62
Tabel 42	63
Tabel 43	63
Tabel 44	64
Tabel 45	65
Tabel 46	65
Tabel 47	66
Tabel 48	67
Tabel 49	67
Tabel 50	68
Tabel 51	69
Tabel 52	69
Tabel 53	70
Tabel 54	71
Tabel 55	71
Tabel 56	72
Tabel 57	73
Tabel 58	73
Tabel 59	75
Tabel 60	76
Tabel 61	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	39
Gambar 2	41
Gambar 3	41
Gambar 4	42
Gambar 5	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Dalam organisasi apapun sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem berjalan sesuai aturan.

Di era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan perusahaan, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Afri Erisman (2015:198) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sesuatu penilaian yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin, dan moral kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja menurut Hartatik (2014:225), adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sebenarnya, kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dan pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya. Semester itu, setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

PT. Metalindo Guna Teknik Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang beralamat Jalan Raya Penggilingan komplek PIK Blog G No. 105-109 Penggilingan Cakung Jakarta Timur. PT. Metalindo Guna industri ini memiliki 62 orang karyawan.

Berikut ini merupakan data keluar dan masuknya karyawan pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri.

Tabel 1

Data Turnover Karyawan pada PT Metalindo Guna Tehnik Industri

No	Jabatan	2013		2014		2015	
		M	K	M	K	M	K
1	Einginerig	1	0	2	0	0	1
2	HRD	0	1	1	0	1	2
3	Sales	1	1	2	1	0	2
4	Purcashing	2	1	1	2	1	2
5	Gudang	0	3	2	3	2	3
6	Workshop	5	4	3	6	3	7
Total		9	10	11	12	7	13

Sumber : PT. Metalindo Guna Teknik Industri

Tabel 1.1 Menjelaskan bahwa setiap tahun adanya karyawan yang keluar dan masuk. Dari tabel tersebut juga menjelaskan bahwa setiap tahunnya adanya peningkatan keluarnya karyawan pada PT Metalindo Guna Tehnik Industri ini dibandingkan dengan masuknya karyawan pada perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja pasti didasari oleh motivasi yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat memberikan kepuasan karyawan. Untuk memotivasi karyawan itu dapat dilakukan dalam berbagai cara, setiap perusahaan memiliki motivasi tersendiri agar karyawan termotivasi untuk mencapai kepuasan kerja.

Dari informasi yang didapatkan bahwa beberapa karyawan menunjukkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tersebut ditunjukkan dari keluar dan masuknya karyawan setiap tahunnya dan kurang tanggap dalam memproduksi sebuah produk. Dengan adanya kejadian ini dapat memberikan suatu gambaran kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kepuasan yang optimal.. Hal ini juga terlihat dari beberapa

karyawan yang kurang pengetahuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. (Hasil wawancara dengan Direktur utama, pada 15/09/2016)

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.(Siswanto.2011).

Berikut ini data gaji karyawan PT. Metalindo Guna Industri pada tahun 2013-2015

Tabel 2

Data Gaji Karyawan PT Metalindo Guna Teknik Industri

No	Jabatan	2013		2014		2015	
		Gaji yang	UMR	Gaji yang	UMR	Gaji yang	UMR
		Diterima		Diterima		diterima	
1	Einginering	2.600.000	2.200.000	2.710.000	2.441.000	3.050.000	2.700.000
2	HRD	2.200.000		2.441.000		2.700.000	
3	Sales	2.050.000		2.152.000		2.378.000	
4	Purcashing	1.920.000		2.056.000		2.264.000	
5	Gudang	1.752.000		1.890.000		2.040.000	
6	Workshop	1.647.000		1.764.000		1.960.000	

Sumber : PT. Metalindo Guna Teknik Industri

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT. Metalindo Guna Teknik Industri ini dibawah UMR yang telah ditetapkan pemerintah, ini mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan akibat kecilnya gaji yang diterima.

Tabel 3
Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Pada
PT. Metalindo Guna Teknik Industri
Bulan Januari-Desember 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir	Jumlah Karyawan Yang Hadir
Januari	52 orang	20 hari	4	5	3	12	12	40
Februari	52 orang	20 hari	0	8	2	9	10	42
Maret	52 orang	20 hari	0	3	5	7	8	44
April	52 orang	20 hari	0	5	2	8	7	45
Mei	52 orang	20 hari	3	4	0	11	7	45
Juni	52 orang	20 hari	1	5	4	8	10	42
Juli	52 orang	20 hari	1	4	5	10	10	42
Agustus	52 orang	20 hari	1	4	3	11	8	44
September	52 orang	20 hari	0	3	4	10	7	45
Oktober	52 orang	20 hari	1	4	3	15	8	44
November	52 orang	20 hari	0	7	3	10	10	46
Desember	52 orang	20 hari	4	2	2	13	8	44
Jumlah			15	54	36	124	105	

(Sumber : PT. Metalindo Guna Teknik Industri)

Dapat dilihat dari tabel diatas, jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 52 orang, kehadiran karyawan jauh dari harapan perusahaan terlihat dari ketidak hadiran pada bulan januari sebanyak 12 orang karyawan dan yang hadir sebanyak 40 orang karyawan, pada bulan februari sebanyak 10 orang karyawan yang tidak masuk kerja dan 40 orang karyawan yang hadir, pada bulan maret sebanyak 8 orang karyawan yang tidak masuk kerja dan karyawan yang hadir sebanyak 44 orang, pada bulan april sebanyak 7 orang karyawan yang tidak masuk kerja dan karyawan yang hadir sebanyak 45 orang, pada bulan Mei sebanyak 7orang karyawan yang tidak hadir dan 45 orang yang hadir, Juni sebanyak 10 orang karyawan yang tidak hadir dan 42 orang yang hadir, pada bulan juli sebanyak 10 orang karyawan yang tidak hadir dan karyawan yang hadir sebanyak 42 orang, pada bulan agustus sebanyak 8 orang karyawan yang hadir dan 44 orang karyawan yang hadir, pada bulan september sebanyak 7 orang karyawan yang tidak hadir dan 45 karyawan yang hadir, pada bulan november sebanyak 10 orang karyawan yang tidak hadir dan 43 karyawan yang hadir dan pada bulan desember sebanyak 8 orang karyawan yang tidak masuk kerja dan 44 orang yang hadir. Dalam satu tahun pada tahun 2015 karyawan yang tidak masuk kerja total keseluruhannya sebanyak 105 yang tidak hadir.

Tabel 4
Hasil Produksi Karyawan Bagian Produksi Pada
PT. Metalindo Guna Teknik Industri
Bulan Januari-Desember 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi
Januari	52 orang	45 unit	35 unit
Februari	52 orang	45unit	37 unit
Maret	52 orang	45unit	37 unit
April	52 orang	45 unit	45 unit
Mei	52 orang	45 unit	35 unit
Juni	52 orang	45 unit	45 unit
Juli	52 orang	45 unit	35 unit
Agustus	52 orang	45 unit	38 unit
September	52 orang	45 unit	45 unit
Oktober	52 orang	45 unit	42 unit
November	52 orang	45 unit	42 unit
Desember	52 orang	45 unit	39 unit
Jumlah		540 unit	475 unit

(Sumber : PT. Metalindo Guna Teknik Industri)

Dapat dilihat dari tabel hasil produksi diatas, selama tahun 2015 dari bulan januari sampai dengan desember, terlihat dari hasil produksi tersebut yang tidak stabil, pencapaian target produksi yang terpenuhi dalam satu tahun hanya tiga kali pada bulan april, juni, dan september pada bulan lainnya tidak mencapai sesuai yang di targetkan oleh perusahaan. Target perusahaan pada tahun 2015 sebanyak 540 unit tidak terpenuhi, target yang berhasil terpenuhi hanya 475 unit. Tidak tercapainya target produksi dari tabel diatas banyak penyebabnya diantaranya bahan baku yang datang terlambat sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan apapun dan yang paling mempengaruhi adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi pada karyawan sehingga membuat tidak tercapainya target produksi. Informasi tersebut didapatkan penulis berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT. Metalindo Guna Teknik Industri.

Menurut Hartatik (2014:162) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan

dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diatas, maka penelitian ini mengambil judul: "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri".

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kepuasan kerja, sehingga perusahaan dituntut mampu memberikan motivasi kepada karyawannya sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tetapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melakukan upaya tersebut. Seperti halnya karyawan kurang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya menurun. Akibatnya dari kondisi ini, banyak terjadi turnover dalam tiap tahunnya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Seperti apa motivasi kerja karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri?
2. Seperti apa kepuasan kerja karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri?
3. Seberapa erat hubungan motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT Metalindo Guna Teknik Industri?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara fakta dengan teori mengenai motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan PT Metalindo Guna Teknik Industri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan PT Metalindo Guna Teknik Industri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Metalindo Guna Teknik Industri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup dua hal atau lebih diantaranya:

1. Kegunaan teoritik, yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu, dan
2. Kegunaan praktek, yaitu untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti *money, material, machine, dan market* demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut.

Menurut Mangkunegara (2013:2), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartatik (2014:16), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:2), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga

kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora dalam buku Hartatik (2014:22) Fungsi manajemen MSDM dapat dibagi menjadi 2 yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-fungsi manajemen

a. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian\Organize adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.n.

d. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan.

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi.

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (undirect).

d. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan.

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

f. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian.

Pemberhentian (sparation) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Pada umumnya dalam suatu perusahaan memerlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam mengupaya semnagat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan menghasilkan kepuasan yang optimal. Dengan adanya motivasi diharapkan potensi karyawan dpat ditingkatkan sesuai dengan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan perusahaan.

Berikut ini penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian motivasi:

“Motivation can defined as the willingness to exert high levels of effort to reach organisational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need.”

(Gurpreet Randhawa, 2007:246)

“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

(Edi Sutrisno, 2010:146)

“Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.”

(Hartatik, 2014:162)

“Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.”

(Robbins dan Judge: 2011 :238)

Menurut Ernest J. McCormick dalam buku Mangkunegara (2013:94)

“Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

2.2.2 Faktor=faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. (dalam buku Sutrisno 2016:116)

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup.

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

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

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

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

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

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervisi yang Baik

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

karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. **Ada Jaminan Pekerjaan**

Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. **Status dan Tanggung Jawab**

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

2.2.3 Teori-Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil penelitian yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Dalam buku mengelompokkan teori motivasi menjadi kategori sebagai berikut:

1. **Teori kepuasan**

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. (dalam Sutrisno 2016:121) Pendukung teori kepuasan adalah sebagai berikut.

a. **David McClelland dengan teori Motivasi Prestasi**

Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement.*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. *Need for affiliation.*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

b. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi sari teori kebutuhan Maslow. Dalam teori ini kebutuhan ada tiga macam kebutuhan yaitu:

a. *Existence* (Keberadaan)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

b. *Relatedness* (Kekerabatan)

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain.

c. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang.

2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan di atas. Teori-teori proses memusatkan

perhatian=perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori motivasi yang lazim dikenal, yaitu:

a. Teori Harapan (*Expectacy Theory*)

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan berdasarkan suka atau tidak suka.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Jadi prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan kurangnya frekuensi respons.

2.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2008:103), Indikator – indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif – motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Seperti: kesempatan untuk maju atau promosi, pengakuan sebagai individu, pengakuan atas prestasi.

b. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran – ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti: kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan.

c. Intensif

Intensif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal. Seperti: intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi/pencapaian, ekstrinsik berupa finansial (gaji dan upah, tunjangan), antar pribadi dan promosi.

Berdasarkan teori di atas motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi agar mencapai tujuan organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Meliputi indikator intrinsik dan ekstrinsik.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, ia merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya.

“Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

(Wibowo, 2015:132)

“Job satisfaction refers to the attitudes and feelings people have about their work.”

(Michael Armstrong, 2007:264)

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

(Mangkunegara, 2013:117)

Menurut Robbins dalam (Hartatik,2014:225) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan seorang individu yang berhubungan dengan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.3.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014:226) ada 4 macam teori kepuasan kerja, yaitu:

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasa. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi apa yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terjadi ketidaksesuaian yang positif.
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Teori ini mengungkapkan bahwa orang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil maka karyawan tersebut merasa puas. Bila erbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak.
- c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)
Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan (*dissatisfies*). *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Sementara, *dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja, dan status. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.
- d. Teori Motivasi Hygiene (M-H)

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori M-H yang dikembangkan oleh Frederich Herzberg. Sebenarnya teori H-M berujung pada kepuasan kerja. Namun, penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta kepuasan kerja dan komitmen kerja.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Menyenangi Pekerjaannya
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasaraannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai Pekerjaannya
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkannya pekerjaannya.
- c. Moral Kerja
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Hasil Penelitian

Tabel 5

Hasil Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Elinaulfa (2015)	HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA	Untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja	Koefisien korelasi product moment	<p>Nilai koefisien korelasi sebesar 0,523 dengan signifikasi = 0,000 ; ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Variabel motivasikerjamempunyai rerata empirik (RE) sebesar 87,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti motivasi kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (positif).variabel konsep diri mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 87,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (positif).Sumbangan efektif dari kedua variabel ditujukan oleh nilai $R^2 = 0,273$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 27,3% dan 72,7 % sisanya dipengaruhi faktor lainnya diluar variabel kepuasan kerja.</p>
Maryam Nurul Aini (2014)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja	Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja	Uji koefisien korelasi sperman	Hasil uji sperman dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan

	Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jakarta Timur.	dengan kepuasan kerja karyawan.	kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,850, maka hubungannya sangat kuat. Dari hasil analisis uji sperman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
--	--	---------------------------------	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, peran sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian, tujuan suatu organisasi instansi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Menurut Hartatik (2014:162) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi ini akan meningkatkan pekerjaan karyawan agar menghasilkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan. Jadi jelas motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Adapun indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Motivasi sebagai cara meningkatkan semangat kerja agar karyawan memiliki kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2013:117) "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya". Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202) ada beberapa indikator kepuasan kerja adalah menyayangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

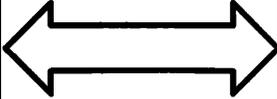
Pada PT Metalindo berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi agar menurunkan tingkat turnover di perusahaan. Para karyawan diberikan motivasi agar mereka lebih giat bekerja dan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.

2.5 Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran, maka paradigma penelitian berdasarkan berikut ini:

Konstelasi Penelitian

Motivasi Kerja (X)		Kepuasan Kerja (Y)
Indikator: Intrinsik 1. Perwujudan diri Ekstrinsik 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Social 4. Kebutuhan Penghargaan Maslow (2008:105)		Indikator: 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja Malayu S.P Hasibuan (2008:202)

Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2011 :64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris. Oleh sebab itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- Diduga terdapat hubungan positif motivasi kerja karyawan pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri.

- Diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri.
- Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Metalindo Guna Teknik Industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional. Data dikumpulkan melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner kepada pihak perusahaan, dan pengamatan secara langsung sehingga penelitian memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Metalindo Guna Industri Teknik.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah “Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan”, dimana penelitian sebagai variabel X (independen), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis berupa individual yaitu sumber data yang diperoleh merupakan responden dari individu di bagian Workshop pada PT Metalindo Guna Industri Teknik, dengan jumlah keseluruhan 52 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri Jalan Raya Penggilingan komplek PIK Blog G No. 105-109 Penggilingan Cakung Jakarta Timur.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, perbandingan, volume, atau berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber-sumber data dalam penelitian ini:

1. Data primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penelitian untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam hal ini diperoleh melalui hasil kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan pihak lain, bukan oleh penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan dan kepustakaan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*), yaitu Motivasi Kerja dan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut :”Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen terikat”. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Motivasi Kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel terikat (variabel dependen) adalah :”Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja.

Tabel 6

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi / Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	Intrinsik	1. Melakukan apa yang ingin dilakukan. 2. Terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, papan. 3. Terpenuhinya kebutuhan keamanan fisik dan psikis. 4. Terpenuhinya kebutuhan berinteraksi dengan	Ordinal
	1 Perwujudan diri		
	Ekstrinsik		
	1 Kebutuhan Fisik		
	2 Kebutuhan Rasa Aman		
3 Kebutuhan Social			
4 Kebutuhan Penghargaan			

		orang lain 5. Terpenuhinya kebutuhan penghargaan dari orang lain.	
Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati. 2. Menyelesaikan pekerjaan tanpa beban. 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab. 4. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 5. Menyelesaikan pekerjaan mencapai target. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi suatu perhatian dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam bagian mechanical PT Metalindo Guna Industri Teknik yang berjumlah 52 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*, dengan teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:122), bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

A. Penelitian Lapangan

Teknik penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer, teknik ini mencakup:

- Metode Survei yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survei ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (responden) untuk diisi, diberikan kepada responden yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pertama mengenai motivasi kerja bagian kedua mengenai kepuasan kerja. Pemberian kuesioner pada waktu istirahat.

Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:136)

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

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini

Tabel 7

Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:169)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden.

B. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dimaksudkan guna memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik ini mencakup : Study dokumentasi / literatur, peneliti mencari data dengan mempelajari buku, catatan, surat kabar, majalah, dan literature lainnya yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti.

3.7 Metode Pengolahan / Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan adalah koefisien korelasi, dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel X Motivasi Kerja terhadap variabel Y kepuasan kerja.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, maka rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = Skor total tiap responden

X = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi X

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

(Sugiyono, 2013:248)

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan Taraf Signifikan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

1. Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64,8269	128,656	,455	.	,889
VAR00003	64,9808	125,509	,465	.	,889
VAR00004	64,8654	120,785	,620	.	,884
VAR00005	64,9808	126,490	,451	.	,889
VAR00007	64,7115	122,131	,508	.	,888
VAR00008	64,8077	128,982	,393	.	,891
VAR00009	64,8077	128,041	,351	.	,892
VAR00010	64,9231	124,974	,610	.	,885
VAR00011	64,7500	123,917	,713	.	,883
VAR00013	64,7885	124,876	,509	.	,888
VAR00014	64,9231	125,327	,506	.	,888
VAR00015	65,1346	130,629	,316	.	,893
VAR00016	65,0769	128,151	,427	.	,890
VAR00017	64,8654	120,785	,620	.	,884
VAR00018	64,8077	122,472	,682	.	,883
VAR00019	64,9231	123,367	,528	.	,887
VAR00020	64,9808	123,627	,629	.	,885
VAR00021	64,7885	125,072	,595	.	,886
VAR00022	64,8269	126,617	,398	.	,891
VAR00023	65,0000	127,882	,433	.	,890
VAR00024	64,9231	126,896	,433	.	,890

Berdasarkan hasil responden sebanyak 52 orang dan kuesioner variabel motivasi yang tersebar terdapat 25 pertanyaan. Hasil penelitian uji validitas pada variabel motivasi kerja sebanyak 4 pertanyaan yang tidak valid.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58,3654	95,295	,534	,607	,863
VAR00003	58,5385	94,489	,493	,541	,863
VAR00004	58,3654	91,452	,488	,648	,864
VAR00005	58,5192	92,607	,507	,698	,863
VAR00006	58,3654	95,060	,374	,568	,868
VAR00007	58,3269	90,891	,512	,569	,863
VAR00008	58,3077	93,864	,481	,673	,864
VAR00009	58,5000	95,157	,458	,506	,865
VAR00010	58,4038	89,893	,699	,678	,855
VAR00011	58,3462	94,937	,536	,581	,862
VAR00012	58,0385	91,293	,531	,553	,862
VAR00013	58,5192	96,098	,384	,672	,867
VAR00014	58,5769	95,857	,410	,648	,866
VAR00015	58,5962	95,579	,457	,521	,865
VAR00016	58,6731	95,871	,436	,519	,865
VAR00018	58,4231	93,033	,462	,636	,865
VAR00019	58,5769	93,425	,552	,651	,861
VAR00020	58,6538	95,603	,421	,529	,866
VAR00021	58,3654	97,570	,354	,491	,868

Berdasarkan hasil responden sebanyak 52 orang dan kuesioner variabel kepuasan kerja yang tersebar terdapat 21 pertanyaan. Hasil penelitian uji validitas pada variabel kepuasan kerja sebanyak 2 pertanyaan yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (Kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkap data yang dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistic SPSS.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, yaitu:

$$\text{Rumus} \quad : \alpha = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \sum \frac{st^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas alfa cronbach

k : Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$: Jumlah varians dalam tiap instrume

s_x^2 : Varians keseluruhan instrument

(Sugiyono, 2010:359)

Indikator pengukuran yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpa atau r_{hitung}

1. 0,8 -1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 =Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,882	25

Berdasarkan hasil reliabilitas menggunakan analisis SPSS dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas motivasi sebesar 0,882 artinya reliabilitas baik.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,903	25

Berdasarkan hasil reliabilitas menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,930 artinya reliabilitas baik.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2013:250) Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menganalisis hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini lebih kepada bentuk hubungan kausal dimana hubungan antara dua variabel yang bersifat mempengaruhi anatara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka pembuktiannya perlu dihitung terlebih dahulu menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Menurut Siregar (2013,251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 8

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (<i>r</i>)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-0,100	Sangat Kuat

(Siregar,2013:251)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = Skor total tiap responden

X = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

(Sugiyono,2013:248)

4. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi adalah setelah (r) diketahui, maka untuk mengetahui kontribusi seberapa kuat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi (prosentase variabel X atau independent terhadap dependen variabel)

r : Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

(Sugiyono,2010:348)

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Metalindo Guna Teknik Industri

PT.Metalindo Guna Teknik Industri adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan penjualan produk yang berbahan dasar *metal*. Dengan bahan dasar ini perusahaan dapat membuat berbagai jenis produk seperti *Dust Collector PJ 282, Porton For LCC 15, Impeller Turbo Blower, Combustion, Reverse Osmosys, Scrubber* dan lain sebagainya sejak bulan Mei tahun 2005. Sejak awal dibuka pada tahun 2005, PT.Metalindo Guna Teknik Industri hanya memiliki kurang lebih 8 pekerja yang memiliki kemampuan yang sangat luar biasa, sehingga dapat menarik minat konsumen untuk menggunakan produk dari perusahaan, yang kala itu konsumen kurang memiliki informasi tentang produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Dengan kegigihan para pekerja akhirnya produk yang ditawarkan oleh perusahaan mulai diminati di hati konsumen. Seiring berjalannya waktu dan banyaknya pesanan konsumen, berdampak pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu Ibu Kusmirawati sebagai manager mulai melihat bahwa perlu ditambahkan pekerja dan juga perlu adanya penambahan fasilitas dan tempat kerja yang lebih efisien untuk mengerjakan pesanan konsumen. Hingga saat ini PT.Metalindo Guna Teknik Industri telah berkembang, dapat dilihat dari order konsumen yang sangat bagus tiap bulan ke bulan beranjak naik. Saat ini PT.Metalindo Guna Teknik Industri memiliki pekerja lebih dari 50 pekerja.

Visi dan Misi PT. Metalindo Guna Teknik Industri

Untuk menghadapi era globalisasi PT. Metalindo Guna Teknik Industri telah membuat suatu keputusan dengan menyatakan sebuah visi dan misi yaitu :

Visi PT. Metalindo Guna Teknik Industri

“Memberikan kepercayaan dan memenuhi kebutuhan industri di bidang Enggenering dan Fabrikasi dengan produk – produk yang berkualitas”

Misi PT. Metalindo Guna Teknik Industri

Berdasarkan visi di atas maka yang menjadi misi adalah :

1. Meningkatkan produktifitas kenerja yang baik, mengutamakan semangat kebersamaan dalam mengerjakan produk dengan tim yang kuat.
2. Memperhatikan keseimbangan bisnis dengan pathen, solid dan bertanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai target

3. Menjadi pilihan yang utama untuk produk –produk yang berkualitas dan sudah di percaya oleh perusahaan dengan harga bersaing, dan mengutamakan produk lokal yang mutunya terjamin..

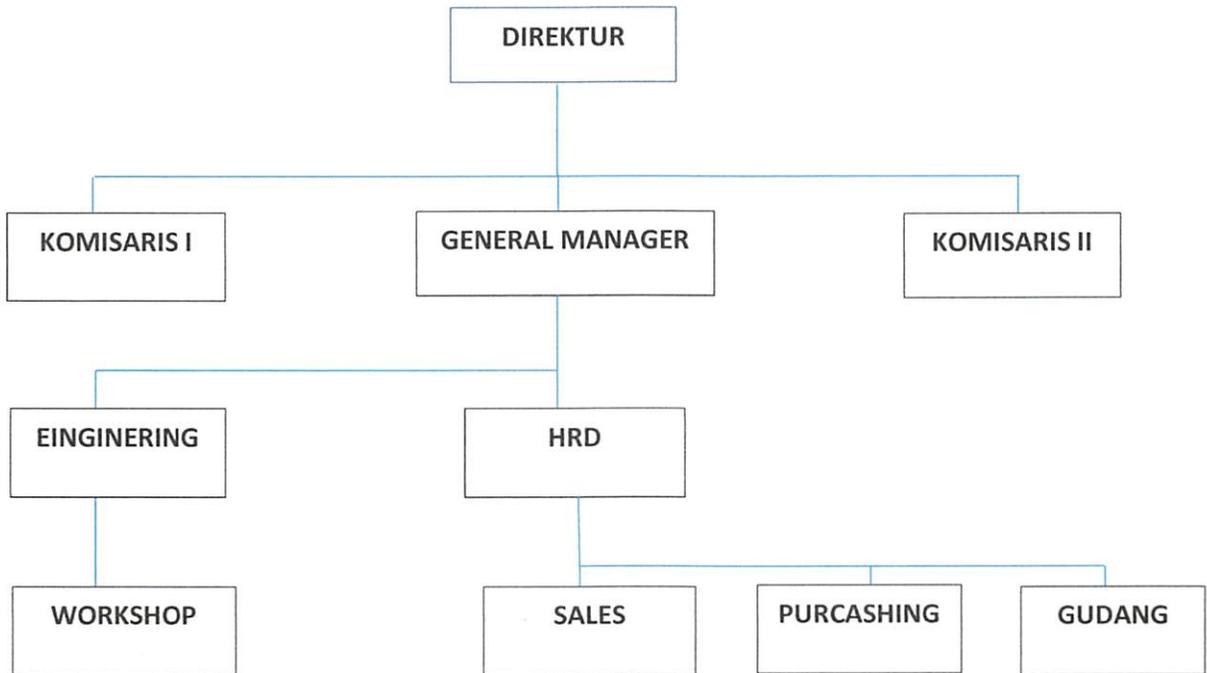
4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Metalindo Guna Teknik Industri ini bergerak di bidang manufacture. Dibawah ini produk yang ditawarkan antara lain:

1. Specialist.
 - a. Dust Collector
 - Cyclone Dust Collector
 - Wet Dust Collector
 - Bag Filter Pulse Jet System Filter Retainer with Ventury
 - b. Scrubber system
 - Scrubber with ventury
 - Cyclone wet scrubber
 - c. Exhaust Fan & Blowwer
 - Sirocco Fan
 - Centrifugal Fan
 - Axcial Fan
 - Turbo Fan
 - d. Industrial Duct & Instalation
 - Square Duct
 - Round Duct
 - Spiral Duct

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.1.3.1 Struktur Organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Metalindo Guna Teknik Industri.

(Sumber : Perusahaan PT. Metalindo Guna Teknik Industri.)

4.1.3.2 Uraian Tugas

Berikut ini adalah uraian kerja yang ada di PT. Metalindo Guna Teknik Industri

1. DIREKTUR

Mempunyai tugas dan wewenang :

- 1) Memiliki wewenang dan pengambil keputusan sepenuhnya atas kegiatan di perusahaan.
- 2) Mengontrol aktivitas perusahaan.
- 3) Membuat strategi perusahaan.
- 4) Bertanggung Jawab penuh terhadap semua kegiatan di perusahaan.

2. GENERAL MANAGER

Mempunyai tugas dan wewenang :

- 1) Mengelola.
- 2) Orang yang menjalankan proses agar visi misi tercapaiMembuat strategi perusahaan.
- 3) Mempertahankan kelangsungan tujuan.
- 4) Fokus pada sistem.
- 5) Melakukan hal-hal dengan benar.

3. KOMISARIS

Mempunyai tugas dan wewenang :

- 1) Melakukan pengawasan dan memberi nasihat kepada bawahan.
- 4. HRD
Mempunyai tugas dan wewenang :
1) Melakukan pengawasan dan memberi nasihat kepada bawahan
- 5. SALES
Mempunyai tugas dan wewenang :
1) Melingkupi tentang penjualan
- 6. PURCHASNG
Mempunyai tugas dan wewenang :
1) Melakukan pembelan barang ke supplier
- 7. GUDANG
Mempunyai tugas dan wewenang :
1) Melakukan pengawasan dan memberi nasihat kepada bawahan
- 8. WORKSHOP
Mempunyai tugas dan wewenang :
1) Melakukan Pengerjaan produksi

4.1.4 Profil Responden

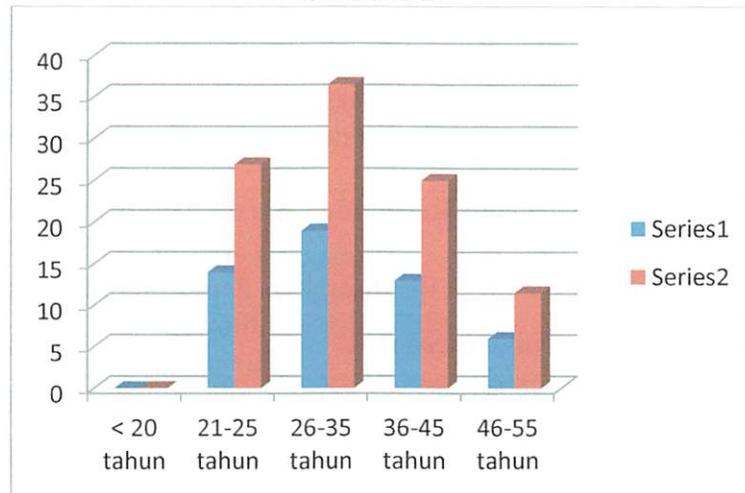
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. Metalindo Guna Teknik Industri bagian workshop.

a. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 9
Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	< 20 tahun	0	0
2	21-25 tahun	14	26,92%
3	26-35 tahun	19	36,53%
4	36-45 tahun	13	25%
5	46-55 tahun	6	11,53%
Total		52	

Gambar 2



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 7 dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia antara 26-35 tahun yakni 19 responden atau sebesar 36,53% , lalu terbanyak kedua adalah usia 21-25 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 26,92%, lalu terbanyak ketiga adalah usia 36-45 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 2%, dan selebihnya berusia 46-55 tahun 6 responden atau sebesar 11,53%

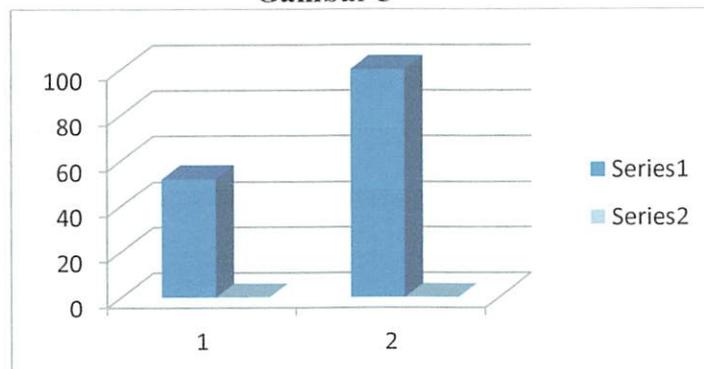
b. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 10

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Laki-laki	52	100%
2	Wanita	0	0
Total		52	

Gambar 3



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel 8 dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah seluruh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 atau sebesar 100% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan tidak ada.

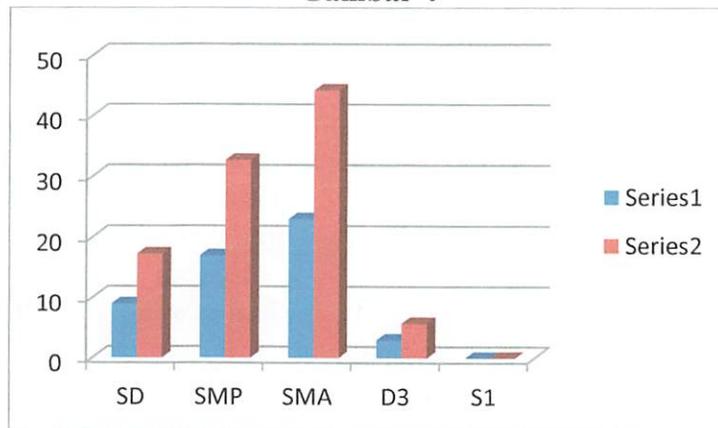
c. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 11

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SD	9	17,30%
2	SMP	17	32,69%
3	SMA	23	44,23%
4	D3	3	5,76%
5	S1	0	0
Jumlah		52	

Gambar 4



Hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 9 dan chart di atas, maka jumlah tertinggi tingkat pendidikan responden adalah kategori SMA sebanyak 23 responden atau sebesar 44,23%. Tertinggi kedua adalah kategori SMP sebanyak 17 responden atau sebesar 32,69%. Tertinggi ketiga adalah SD sebanyak 9 responden atau sebesar 17,30%. Dan yang terakhir adalah pada kategori D3 sebanyak 3 orang sebesar 5,76%. Sedangkan tidak ada responden pada kategori S1.

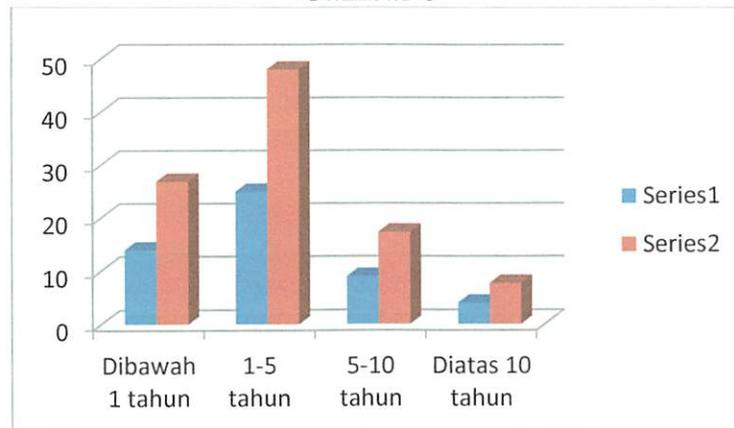
d. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 12

Berdasarkan lama bekerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Dibawah 1 tahun	14	26,92%
2	1-5 tahun	25	48,07%
3	5-10 tahun	9	17,30%
4	Diatas 10 tahun	4	7,69%
		52	

Gambar 5



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 10 dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang sudah lama bekerja adalah antara 1-5 tahun sebanyak 25 responden atau sebesar 48,07%, lalu tingkat kedua adalah lama bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 14 atau sebesar 26,92%. Dan tingkat selanjutnya adalah lama bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 17,30%. Dan yang pada posisi terendah adalah lama bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 7,69%.

4.2 Pembahasan

Motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini :

1. Kebutuhan Fisik

Tabel 13
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	3,8461538
Setuju	4	21	84	40,384615
Kurang Setuju	3	20	60	38,461538
Tidak Setuju	2	9	18	17,307692
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	172	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 40%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38,46% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17.30% .Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,3% dengan pernyataan “Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.” Yang artinya karyawan setuju bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 14

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja agar dapat hidup layak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11,538462
Setuju	4	6	24	11,538462
Kurang Setuju	3	16	48	30,769231
Tidak Setuju	2	24	48	46,153846
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	150	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 11,53%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 11,53%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30,76% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 46,15% .Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 46,15% dengan pernyataan “Bekerja agar hidup layak.” Yang artinya karyawan kurang setuju bahwa bekerja agar hidup layak.

Tabel 15

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,6923077
Setuju	4	18	72	34,615385
Kurang Setuju	3	15	45	28,846154
Tidak Setuju	2	12	24	23,076923
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,7692308
Jumlah		52	164	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 3 sebsar 5,76%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 34,61% dengan pernyataan “Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.” Yang artinya karyawan setuju bahwa bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.

Tabel 16

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dengan bekerja dapat menabung untuk masa depan keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,230769
Setuju	4	11	44	21,153846
Kurang Setuju	3	15	45	28,846154
Tidak Setuju	2	15	30	28,846154
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9230769
Jumlah		52	170	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 21,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 sebsar 1,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 28,84% dengan pernyataan “Dengan bekerja dapat menabung untuk masa depan.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan bekerja dpat menabung untuk masa depan.

Tabel 17

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja untuk mendapatkan yang diinginkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	9,6153846
Setuju	4	14	56	26,923077
Kurang Setuju	3	18	54	34,615385
Tidak Setuju	2	14	28	26,923077
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9230769
Jumlah		52	164	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 9,61%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 26,92%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 sebsar 1,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 34,61% dengan pernyataan “Bekerja untuk mendapatkan yang diinginkan.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan bekerja untuk mendapatkan yang diinginkan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 18

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja agar tetap menjalani hidup.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5,7692308
Setuju	4	16	64	30,769231
Kurang Setuju	3	19	57	36,538462
Tidak Setuju	2	14	28	26,923077
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	164	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 9,61%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 26,92%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 sebsar 1,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 34,61% dengan pernyataan “Bekerja untuk mendapatkan yang diinginkan.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan bekerja untuk mendapatkan yang diinginkan.

Tabel 19

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	26,923077
Setuju	4	11	44	21,153846
Kurang Setuju	3	12	36	23,076923
Tidak Setuju	2	13	26	25
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8461538
Jumlah		52	178	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 21,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 23,07% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 25%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 2 sebsar 3,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” sebesar 26,92% dengan pernyataan “Bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan .” Yang artinya karyawan sangat setuju dengan bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan..

Tabel 20

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja agar keluarga terhindar dari kekurangan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	9,6153846
Setuju	4	16	64	30,769231
Kurang Setuju	3	22	66	42,307692
Tidak Setuju	2	9	18	17,307692
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 9,61%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30,76%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 42,30% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17,30%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 42,30% dengan pernyataan “Bekerja agar keluarga terhindar dari kekurangan.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan bekerja agar keluarga terhindar dari kekurangan.

Tabel 21

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,230769
Setuju	4	10	40	19,230769
Kurang Setuju	3	19	57	36,538462
Tidak Setuju	2	13	26	25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 36,53% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 25%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 36,53% dengan pernyataan “Bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama.

Tabel 22

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Merasa tenang karena adanya jaminan kesehatan di perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5,7692308
Setuju	4	17	68	32,692308
Kurang Setuju	3	20	60	38,461538
Tidak Setuju	2	12	24	23,076923
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	167	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 5,76%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38,46% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 38,46% dengan pernyataan “Merasa tenang karena ada jaminan kesehatan di perusahaan.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan merasa tenang karena ada jaminan kesehatan dari perusahaan.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 23

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Senang bekerja dan bertemu dengan rekan-rekan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,9230769
Setuju	4	28	112	53,846154
Kurang Setuju	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	10	20	19,230769
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	176	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1,92%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 53,84%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 25% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 19,23%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 53,84% dengan pernyataan “Senang bekerja dan bertemu dengan rekan-rekan kerja.” Yang artinya karyawan setuju senang bekerja dan bertemu dengan rekan-rekan kerja.

Tabel 24

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,230769
Setuju	4	12	48	23,076923
Kurang Setuju	3	16	48	30,769231
Tidak Setuju	2	14	28	26,923077
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	174	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 23,07%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30,76% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 26,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 30,76% dengan pernyataan “Dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah.” Yang artinya karyawan kurang setuju dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah.

Tabel 25

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Sesama karyawan kompak dan berdiskusi untuk memecahkan suatu masalah.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11,538462
Setuju	4	21	84	40,384615
Kurang Setuju	3	10	30	19,230769
Tidak Setuju	2	15	30	28,846154
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	174	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 11,53%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 40,38%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Sesama karyawan kompak dan berdiskusi untuk memecahkan suatu masalah..” Yang artinya karyawan kurang setuju dapat berdiskusi dan kompak untuk memecahkan suatu masalah.

Tabel 26

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menikmati bekerja dengan tim dibandingkan sendirian.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	9,61538
Setuju	4	17	68	32,6923
Kurang Setuju	3	14	42	26,9231
Tidak Setuju	2	16	32	30,7692
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	167	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 9,61%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 30,76%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 32,69% dengan pernyataan “Menikmati bekerja dengan tim dibandingkan sendirian.” Yang artinya karyawan setuju menikmati bekerja dengan tim dibandingkan dengan sendirian.

Tabel 27

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Rekan senior bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak di perintah atasan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	7	28	13,4615
Kurang Setuju	3	26	78	50
Tidak Setuju	2	15	30	28,8462
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	156	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 13,46%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 50% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” sebesar 50% dengan pernyataan “Rekan senior bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak di perintah atasan.” Yang artinya karyawan kurang setuju rekan senior bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak di perintah atasan

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Tabel 28

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dilibatkan dalam suatu pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	10	40	19,2308
Kurang Setuju	3	23	69	44,2308
Tidak Setuju	2	15	30	28,8462
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	159	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 44,23% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 44,23% dengan pernyataan “Dilibatkan dalam suatu pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.” Yang artinya karyawan kurang setuju dapat berdiskusi dan kompak untuk memecahkan suatu masalah.

Tabel 29

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Agar diakui masyarakat sekitar.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,2308
Setuju	4	11	44	21,1538
Kurang Setuju	3	15	45	28,8462
Tidak Setuju	2	15	30	28,8462
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,92308
Jumlah		52	170	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 21,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 28,84% dengan pernyataan “Agar di akui masyarakat sekitar.” Yang artinya karyawan kurang setuju agar dapat diakui masyakat sekitar.

Tabel 30

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dengan bekerja dapat menjadi kebanggaan keluarga.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	22	88	42,3077
Kurang Setuju	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	13	26	25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,61%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 42,30%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 25% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 25%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 25% dengan pernyataan “Dengan bekerja dapat menjadi kebanggaan keluarga.” Yang artinya karyawan kurang setuju dengan bekerja dapat menjadi kebanggaan keluarga..

Tabel 31

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Atasan selalu memberikan pujian apabila bekerja dengan baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,3846
Setuju	4	13	52	25
Kurang Setuju	3	14	42	26,9231
Tidak Setuju	2	16	32	30,7692
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,92308
Jumlah		52	167	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 15,38%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 25%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 30,76%. Dan terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “ tidak setuju” sebesar 30,76% dengan pernyataan “Atasan selalu memberikan pujian apabila bekerja dengan baik.” Yang artinya karyawan tidak setuju Atasan selalu memberikan pujian apabila bekerja dengan baik.

Tabel 32

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Merasa bangga dengan pekerjaan ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	15	60	28,8462
Kurang Setuju	3	18	54	34,6154
Tidak Setuju	2	15	30	28,8462
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	164	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Merasa bangga dengan pekerjaan ini.” Yang artinya karyawan kurang setuju merasa bangga dengan pekerjaan ini.

5. Kebutuhan Perwujudan diri

Tabel 33

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menyukai pekerjaan ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	20	80	38,4615
Kurang Setuju	3	18	54	34,6154
Tidak Setuju	2	10	20	19,2308
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	174	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38,46%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 19,23%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Menyukai pekerjaan ini.” Yang artinya karyawan setuju menyukai pekerjaan ini

Tabel 34

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menjalankan pekerjaan dengan baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,2308
Setuju	4	11	44	21,1538
Kurang Setuju	3	16	48	30,7692
Tidak Setuju	2	15	30	28,8462
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	172	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 21,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30,76% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 30,76% dengan pernyataan “Menjalankan pekerjaan dengan baik.” Yang artinya karyawan kurang setuju dapat menjalankan pekerjaan dengan baik

Tabel 35

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menikmati kegiatan di tempat kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	13	52	25
Kurang Setuju	3	21	63	40,3846
Tidak Setuju	2	14	28	26,9231
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	163	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 25%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 40,38% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 26,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Menikmati kegiatan di tempat kerja.” Yang artinya karyawan kurang setuju menikmati kegiatan di tempat kerja

Tabel 36

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja mendapatkan apa yang saya inginkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11,5385
Setuju	4	14	56	26,9231
Kurang Setuju	3	17	51	32,6923
Tidak Setuju	2	15	30	28,8462
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	167	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 11,53%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 32,69%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 32,69% dengan pernyataan “Bekerja mendapatkan apa yang saya inginkan.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja mendapatkan apa yang saya inginkan.

Tabel 37

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dengan bekerja dapat meningkatkan kualitas hidup.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,69231
Setuju	4	19	76	36,5385
Kurang Setuju	3	17	51	32,6923
Tidak Setuju	2	12	24	23,0769
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	171	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 36,53%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Dengan bekerja dapat meningkatkan kualitas hidup.” Yang artinya karyawan kurang setuju Dengan bekerja dapat meningkatkan kualitas hidup

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan seorang individu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini :

1. Menyenangi Pekerjaannya

Tabel 38

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja tanpa paksaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,9230769
Setuju	4	24	96	46,153846
Kurang Setuju	3	18	54	34,615385
Tidak Setuju	2	9	18	17,307692
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1,92%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17,30%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 46,15% dengan pernyataan “Bekerja tanpa paksaan.” Yang artinya karyawan setuju bahwa bekerja tanpa paksaan.

Tabel 39

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Senang dengan pekerjaan yang dikerjakan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,307692
Setuju	4	12	48	23,076923
Kurang Setuju	3	15	45	28,846154
Tidak Setuju	2	16	32	30,769231
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	170	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 17,30%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 23,07%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 23,07% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 28,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” sebesar 30,76% dengan pernyataan “Senang dengan pekerjaan yang dikerjakan.” Yang artinya karyawan tidak setuju dengan pekerjaan yang dikerjakan. Harus menjadi perhatian perusahaan.

Tabel 40

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	2	3,8461538
Setuju	4	24	96	46,153846
Kurang Setuju	3	14	42	26,923077
Tidak Setuju	2	12	24	23,076923
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	164	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja dengan sungguh-sungguh

Tabel 41

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan saat ini menyenangkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	25
Setuju	4	9	36	17,307692
Kurang Setuju	3	12	36	23,076923
Tidak Setuju	2	18	36	34,615385
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja dengan sungguh-sungguh

Tabel 42

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja dengan hati senang.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,384615
Setuju	4	9	36	17,307692
Kurang Setuju	3	20	60	38,461538
Tidak Setuju	2	14	28	26,923077
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9230769
Jumlah		52	165	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja dengan sungguh-sungguh

2. Mencintai Pekerjaannya.

Tabel 43

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan di perusahaan ini sesuai dengan yang diinginkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,307692
Setuju	4	14	56	26,923077
Kurang Setuju	3	14	42	26,923077
Tidak Setuju	2	15	30	28,846154
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja dengan sungguh-sungguh

Tabel 44

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan dapat mencapai target.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	21,153846
Setuju	4	14	56	26,923077
Kurang Setuju	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	11	22	21,153846
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,7692308
Jumlah		52	175	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja dengan sungguh-sungguh

Tabel 45

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Merasa bangga dengan pekerjaan saat ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,307692
Setuju	4	12	48	23,076923
Kurang Setuju	3	21	63	40,384615
Tidak Setuju	2	10	20	19,230769
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	176	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 40,38% dengan pernyataan “Bekerja dengan sungguh-sungguh.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja dengan sungguh-sungguh

Tabel 46

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Tidak pernah berfikir mencari pekerjaan lain.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5,7692308
Setuju	4	14	28	26,923077
Kurang Setuju	3	17	51	32,692308
Tidak Setuju	2	18	72	34,615385
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	166	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 5,76%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 34,61%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 34,61% dengan pernyataan “Tidak pernah berfikir mencari pekerjaan lain.” Yang artinya karyawan tidak setuju jika tidak pernah berfikir mencari pekerjaan lain. Harus lebih diperhatikan oleh perusahaan mengenai pernyataan ini.

Tabel 47

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Ingin pensiun di perusahaan ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11,538462
Setuju	4	14	28	26,923077
Kurang Setuju	3	15	45	28,846154
Tidak Setuju	2	17	68	32,692308
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	171	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 11,53%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 26,92%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 32,69%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” sebesar 32,69% dengan pernyataan “Ingin pensiun di perusahaan ini.” Yang artinya karyawan tidak setuju dengan pensiun di perusahaan ini. Harus diperhatikan lagi untuk perusahaan dalam menanggapi pernyataan ini.

Tabel 48

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Mencintai pekerjaan di perusahaan ini.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	3,8461538
Setuju	4	18	54	34,615385
Kurang Setuju	3	23	92	44,230769
Tidak Setuju	2	9	18	17,307692
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	174	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34,61%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 44,23% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17,30%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 44,23% dengan pernyataan “Mencintai pekerjaan di perusahaan ini.” Yang artinya karyawan kurang setuju mencintai pekerjaan di perusahaan ini.

3. Moral Kerja

Tabel 49

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Rasa puas jika pekerjaan selesai pada waktunya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	32,692308
Setuju	4	10	40	19,230769
Kurang Setuju	3	15	45	28,846154
Tidak Setuju	2	10	20	19,230769
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	190	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 19,23%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 19,23%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” sebesar 32,69% dengan pernyataan “Rasa puas jika pekerjaan selesai pada waktunya.” Yang artinya karyawan kurang setuju rasa puas jika pekerjaan selesai pada waktunya

Tabel 50

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Merasa tertekan dengan pekerjaan ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	4	20	7,6923077
Setuju	2	15	30	28,846154
Kurang Setuju	3	17	51	32,692308
Tidak Setuju	4	16	64	30,769231
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		52	165	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 44% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17,30%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 44,23% dengan pernyataan “Merasa tertekan dengan pekerjaan ini.” Yang artinya karyawan kurang setuju merasa tertekan dengan pekerjaan ini.

Tabel 51

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dengan imbalan yang diperoleh tidak perlu bekerja lebih baik lagi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	3	15	5,7692308
Setuju	2	17	51	32,692308
Kurang Setuju	3	16	64	30,769231
Tidak Setuju	4	16	64	30,769231
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		52	162	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 5,76%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30,76% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 30,76%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 32,69% dengan pernyataan “Dengan imbalan yang diperoleh tidak perlu bekerja lebih baik lagi” Yang artinya karyawan setuju jika imbalan yang diperoleh tidak perlu bekerja lebih baik lagi.

Tabel 52

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Rekan kerja tidak dapat diajak kerja sama.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5,7692308
Setuju	4	13	52	25
Kurang Setuju	3	22	66	42,307692
Tidak Setuju	2	14	28	26,923077
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	161	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 5,76%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 25%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 42,30% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 26,92%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 42,30% dengan pernyataan “Rekan kerja tidak dapat diajak kerja sama.” Yang artinya karyawan kurang setuju rekan kerja tidak dapat diajak kerja sama.

Tabel 53

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Rasa saling pengertian antara rekan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5,7692308
Setuju	4	11	44	21,153846
Kurang Setuju	3	22	66	42,307692
Tidak Setuju	2	16	32	30,769231
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	157	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 5,76%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 21,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 42,30% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 17,30%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 44,23% dengan pernyataan “Rasa saling pengertian antara rekan kerja.” Yang artinya karyawan kurang setuju adanya rasa saling pengertian antara rekan kerja.

4. Kedisiplinan

Tabel 54

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bekerja sesuai dengan aturan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11,538462
Setuju	4	9	36	17,307692
Kurang Setuju	3	16	48	30,769231
Tidak Setuju	2	20	40	38,461538
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9230769
Jumlah		52	155	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 11,53%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 17,30%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30,76% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 38,46%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” sebesar 44,23% dengan pernyataan “Bekerja sesuai dengan aturan.” Yang artinya karyawan kurang setuju bekerja sesuai dengan aturan..

Tabel 55

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Datang tepat waktu.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,384615
Setuju	4	15	60	28,846154
Kurang Setuju	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	16	32	30,769231
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	170	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 15,38%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 28,84%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 25% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 30,76%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “Tidak setuju” sebesar 30,76% dengan pernyataan “Datang tepat waktu.” Yang artinya karyawan kurang setuju datang tepat waktu.

Tabel 56

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Berusaha mentaati peraturan yang berlaku.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,9230769
Setuju	4	20	80	38,461538
Kurang Setuju	3	17	51	32,692308
Tidak Setuju	2	12	24	23,076923
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8461538
Jumlah		52	162	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1,92%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38,46%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 23,07%. Dan terakhir sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,84%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 38,46% dengan pernyataan “Berusaha mentaati peraturan yang berlaku.” Yang artinya karyawan kurang setuju berusaha menaati peraturan yang berlaku..

Tabel 57

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Tidak pernah absen kerja kecuali sakit.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7,6923077
Setuju	4	11	44	21,153846
Kurang Setuju	3	20	60	38,461538
Tidak Setuju	2	17	34	32,692308
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	158	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7,69%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 21,15%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38,46% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 32,69%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” sebesar 38,46% dengan pernyataan “Tidak pernah absen kerja kecuali sakit..” Yang artinya karyawan kurang setuju tidak pernah absen kerja kecuali sakit.

Tabel 58

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Sering malas-malasan dalam bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	3,8461538
Setuju	4	23	92	44,230769
Kurang Setuju	3	17	51	32,692308
Tidak Setuju	2	10	20	19,230769
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	173	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 3,84%. Dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 44,23%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 32,69% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 19,23%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 44,23% dengan pernyataan “Sering malas-malasan dalam bekerja.” Yang artinya karyawan setuju sering malas-malasan dalam bekerja.

Uji Empirik Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 59

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics

Motivasi Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		79,8667
Median		82,0000
Mode		81,00 ^a
Minimum		50,00
Maximum		96,00
Sum		2396,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Diperoleh skor rata-rata empirik senilai 79,86

Uji Teoritik Motivasi Kerja Karyawan (X)

$$= \frac{1 (\text{Jumlah Pertanyaan}) + 5 (\text{Jumlah Pertanyaa})}{2}$$

$$= \frac{1 (25) + 5 (25)}{2}$$

$$= 75$$

Diperoleh skor rata-rata senilai 75

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empiris motivasi kerja berdasarkan soal yang dijawab adalah sebesar 79,86 apabila dibandingkan dengan rata-rata teori sebesar 75, maka rata-rata empirik menunjukkan hasil yang relatif tinggi untuk variabel motivasi kerja.

Uji Empirik Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Analisis distribusi frekuensi juga dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 60

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		81,3000
Median		84,0000
Mode		88,00
Minimum		54,00
Maximum		104,00
Sum		2439,00

Diperoleh skor rata-rata empirik senilai 81,30

Uji Teoritik Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$$= \frac{1 (\text{Jumlah Pertanyaan}) + 5 (\text{Jumlah Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (21) + 5 (21)}{2}$$

$$= 63$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empiris kepuasan kerja berdasarkan soal yang dijawab adalah sebesar 81,30 apabila dibandingkan dengan rata-rata teori sebesar 63, maka rata-rata empirik menunjukkan hasil yang relatif tinggi untuk variabel motivasi kerja.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Metalindo Guna Teknik Industri Jakarta

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui koefisien hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 61

Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 21)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
VAR00001	Pearson Correlation	1	,650**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	52	52
VAR00002	Pearson Correlation	,650**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Interpretasi hasil output SPSS adalah sebagai berikut :

Output Corelation menjelaskan tentang nilai koefisien dan nilai signifikansi antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,650. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

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

$$= 0,650^2 \times 100\%$$

$$= 0,4225 \times 100 \% = 42,25\%$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 42,25%. Sedangkan sisanya sebesar 57,75 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja.

BAB V

Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data skor rata-rata empirik motivasi kerja senilai 79,86 apabila dibandingkan dengan rata-rata teori sebesar 75, maka rata-rata empirik artinya motivasi kerja yang diberikan di PT Metalindo Guna Teknik Industri relatif baik
2. Berdasarkan hasil pengolahan data skor rata-rata empirik kepuasan kerja senilai 81,30 apabila dibandingkan dengan rata-rata teori sebesar 63, maka rata-rata empirik artinya kepuasan kerja yang diberikan di PT Metalindo Guna Teknik Industri relatif baik
3. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,650. Artinya, motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja.
 - Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi peranan sebesar 42,25% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
 - Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_h > t_{tabel}$ ($7,9587 > 2,00$) maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Metalindo Guna Teknik Industri.

5.2 Saran

Dari tabel penelitian yang dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan untuk bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT Metalindo Guna Teknik Industri Jakarta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil kesimpulan menunjukkan bahwa pelaksanaan motivasi kerja pada PT Metalindo Guna Industri Jakarta dinilai baik tetapi masih ada hal-hal yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, PT Metalindo Guna Teknik Industri Jakarta harus lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael 2007. **A Handbook of Human Resource Management Practice**. London and Philadelphia : Kogan Page
- Cushway, Barry. 2001. *Human Resource Management*. Kogan Page India, New Delhi
- Erisman, Afri dan Eti Arini. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Deepublish.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handoko, T Hani. 2013. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu**. Bogor: Ghallia Indonesia
- Randhawa, Gurpreet. 2007. Human Resource Management. India: Atlantik.*
- Robbins, Stephen, P. 2011. **Organization Behavior**. New Jersey : Prentice Hall
- Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2008). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta



PT. METALINDO GUNA TEKNIK INDUSTRI

Manufacturer, Steel Structure, Fabrication, Oil Tank Mechanical / Electrical
Engineering Conveyor System – Dust Collector
Air Pollution & Maintenance

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prabowo Widiasmoro

Jabatan : Engineering

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lia Amalia

NPM : 0211 13 257

Yang bersangkutan telah melakukan Riset mengenai : **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT METALINDO GUNA TEKNIK INDUSTRI”** dalam rangka memenuhi persyaratan perkuliahan pada jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 19 Juli 2017

(Prabowo Widiasmoro)

Lampiran 1

Kuesioner

Instrumen ini diberikan kepada Bapak/Ibu untuk mengukur motivasi kerja di perusahaan

Identitas Responden

- a) Usia :
- b) Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- c) Lama bekerja di perusahaan :th.....bulan
- d) Pendidikan terakhir : SD/SMP/SMA/SMK/DIPLOMA/S1

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Mohon diisi dengan objektif menurut pendapat anda.
- Isilah jawaban anda dengan tanda ✓ pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pertanyaan Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan fisik					
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
2	Saya bekerja agar dapat hidup layak.					
3	Saya bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.					
4	Dengan bekerja saya bisa menabung untuk masa depan saya dan keluarga					
5	Saya bekerja untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.					
	Kebutuhan rasa aman					
6	Saya bekerja agar dapat tetap menjalani hidup.					
7	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan.					
8	Saya bekerja agar keluarga saya dapat terhindar dari kekurangan.					
9	Saya akan bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama.					
10	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan.					
	Kebutuhan Sosial					
11	Saya senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja.					
12	Saya dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah					
13	Antar sesama karyawan kompak dalam berdiskusi untuk memecahkan masalah tertentu.					
14	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian.					
15	Rekan senior bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak diperintah oleh atasan.					
	Kebutuhan akan Penghargaan					
16	Saya dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.					
17	Saya bekerja agar lebih diakui masyarakat sekitar.					
18	Dengan bekerja maka saya menjadi kebanggaan keluarga.					
19	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik.					
20	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini.					
	Kebutuhan Perwujudan diri					
21	Saya menyukai pekerjaan saat ini.					
22	Saya menjalankan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
23	Saya menikmati kegiatan ditempat kerja					

24	Saya bekerja untuk mendapatkan apa yang saya inginkan					
25	Dengan bekerja saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya.					

Daftar Pertanyaan Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Menyenangi pekerjaannya					
1	Saya bekerja di perusahaan ini tanpa paksaan					
2	Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh.					
4	Pekerjaan saya sangat menyenangkan.					
5	Saya bekerja dengan hati senang					
	Mencintai pekerjaannya					
6	Pekerjaan di perusahaan ini sesuai dengan yang saya inginkan.					
7	Pekerjaan yang saya kerjakan mencapai target.					
8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.					
9	Saya tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.					
10	Saya ingin pensiun di perusahaan ini.					
11	Saya mencintai pekerjaan saya di perusahaan ini.					
	Moral Kerja					
12	Ada rasa puas jika pekerjaan saya selesai pada waktunya.					
13	Setiap kali melakukan pekerjaan ini, saya merasa tertekan.					
14	Dengan imbalan yang saya peroleh saat ini, saya tidak perlu bekerja lebih baik lagi.					
15	Saya merasa rekan kerja saya tidak bisa diajak kerja sama.					
16	Ada rasa saling pengertian antara rekan kerja.					
	Kedisiplinan					
17	Saya bekerja sesuai dengan aturan.					
18	Saya datang tepat waktu.					
19	Saya berusaha untuk mentaati segala peraturan yang berlaku.					
20	Saya tidak pernah absen bekerja kecuali sakit.					
21	Saya sering malas-malasan dalam bekerja					

LAMPIRAN 3

VARIABEL MOTIVASI

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TS
1	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	4	93
2	4	2	3	5	5	2	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	2	3	2	2	85
3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	56
4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	88
5	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	80
6	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	96
7	4	2	3	5	5	2	2	3	3	4	3	3	3	5	2	3	5	4	5	3	5	2	3	2	2	83
8	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	54
9	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	91
10	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	5	4	5	5	82
11	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	97
12	3	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	3	4	5	3	92
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
14	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	90
15	3	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	82
16	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	98
17	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	2	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	92
18	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
19	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	85
20	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	5	2	3	2	4	3	3	4	3	2	80
21	2	4	2	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	85
22	4	5	3	3	2	2	1	4	4	3	3	5	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	2	75
23	3	2	2	2	3	5	2	3	3	2	3	5	5	3	4	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	68
24	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	5	5	3	5	5	94
25	4	5	2	5	4	4	3	2	4	2	5	5	5	4	3	2	5	4	3	2	3	2	2	2	2	84
26	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	77
27	3	2	3	2	3	3	5	5	2	4	3	5	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	79
28	4	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	2	70
29	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	4	76
30	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	73
31	4	2	3	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	99
32	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	94
33	3	5	4	2	3	4	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	70
34	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	74
35	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	85
36	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	94
37	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	2	3	5	4	5	3	4	2	3	3	91
38	3	5	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	65
39	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	75
40	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	81
41	5	2	3	1	4	3	3	4	3	2	2	5	2	2	3	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	71
42	4	2	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	93
43	3	2	5	3	2	3	5	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	87
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	51
45	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	90
46	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	4	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	83
47	4	3	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	94
48	3	3	5	4	2	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	88
49	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	58
50	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	87
51	4	2	2	3	4	5	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	79
52	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	73