

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAHTERA ADHIGUNA
CABANG PADANG**

Oleh:

JUNINHO ALCO

NRP: 4 61 189628/K

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

J A K A R T A

2022

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BAHTERA
ADHIGUNA CABANG PADANG**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh:

JUNINHO ALCO

NRP: 4 61 189628

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

J A K A R T A

2022

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JUNINHO ALCO
NRP : 4 61 189628/K
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan Pendidikan : KALK
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
BAHTERA ADHIGUNA CABANG PADANG

Jakarta, 25 Juli 2022

Dosen Pembimbing I

Dr. Larsen Barasa, S.E., M.MTr.

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19720415 199803 1 002

Dosen Pembimbing II

Agus Leonard Togatorop, S.SiT., M.Si.

Penata (III/c)

NIP. 19840815 200712 1 002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK**

Dr. Vidya Selasдини., S.SiT., M.M.Tr.

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JUNINHO ALCO
NRP : 4 61 189628/K
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BAHTERA ADHIGUNA CABANG PADANG

Ketua Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. Capt. Marihot Simanjuntak, MM
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19661110 199803 1 002

Capt. G. Aris Wulantoro
Dosen STIP

Agus Leonard Togatorop, S.SiT., M.Si.
Penata (III/c)
NIP. 19840815 200712 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasдини., S.SiT., M.MTr.
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, akhirnya skripsi dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa dengan rahmatnya maka dapat di selesaikan penulisan skripsi yang diberi judul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BAHTERA ADHIGUNA CABANG PADANG”

Skripsi disusun untuk memenuhi persyaratan kurikulum program Diploma IV yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Penyusunan dan penulisan skripsi didasari oleh pengalaman-pengalaman penulis ketika melakukan praktek darat di PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan, disebabkan karena kemampuan dan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis. Pada kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi dapat di buat, terutama :

1. Yth. Capt. Sudiono, M. Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Yth. Ibu Dr. Vidya Selas dini S.Si.T.,M.M.Tr, selaku Ketua Program Studi KALK
3. Yth. Ibu Sari Kusumaningrum, S.S., M.HUM., selaku Sekertaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Yth. Bapak Dr. Larsen Barasa, S.E., M.MTr. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu untuk membimbing materi skripsi ini.
5. Yth. Bapak Agus Leonard Togatorop, S.SiT., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu untuk membimbing materi skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Perwira, Instruktur Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahaan.
7. Yth. May Yohandra Fikra selaku Kepala Kantor Cabang PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang dan juga pegawai dalam memberikan ilmu sewaktu penulis melaksanakan praktek darat.

8. Kepada Orang tua penulis, Ibu Fitriati dan Ayah Alm. Khairul yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi penulis, terimakasih atas doa dan dukungan baik secara moral maupun materil yang diberikan sampai saat ini, yang telah mendidik saya dari lahir hingga saat ini dengan penuh kesabaran dan kasih sayang.
9. Kepada Abang Mare Alco M.Mar, Abang Noverdo Alco S.Pd, Kakak Fesi Yamaeka A.Md, Abang Abdul Rahman S.Pd, Abang Azmi S.Pd, Abang Rivo Febrian yang selalu mendukung dan memberi semangat penulis.
10. Kepada Orang terdekat Wilda Putri Adelanie, Gia Putri Andamdewi, Raudhatul Khairat, Iryadul Fikri, Bobby Firdaus, yang telah banyak membantu dalam memberikan saran dan semangat dalam penulisan skripsi.
11. Kepada Teman saya Ardy Nugraha, Dicky Muhammad Manzar, M.Syiffa Ussalam, Agung Pangestu, M.Volta Sentosa, M.Fahri Rasyidin, Pandu Budhi Prastowo, Baginda Menta Ginting, Dimas Prayoga, Muh Rifin, Markus, dan M.Anantama.
12. Kepada Teman Kelas KALK 4 Bravo yang memberikan semangat kepada penulis.
13. Kepada Tim daerah Padang LXI dan junior Tim daerah Padang, yang selalu memberikan doa, bantuan, serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Anak kelas KALK 8 Delta yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
15. Teman-teman Angkatan 61 Program Pendidikan Diploma IV yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
16. Semua pihak yang terlibat langsung ataupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dari pendidikan ini.

Akhir kata dengan memanjatkan puja dan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis berharap semoga skripsi dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan manfaat sebagai tambahan yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan di dunia pelayaran.

Jakarta, Juli 2022

Penulis

JUNINHO ALCO

4 61 189628

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Penelitian	7
D. Rumusan penelitian.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Data	7
F. Sistematika Penulisan	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	10
B. Kerangka Penelitian.....	30
C. Hipotesis	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
B. Metodologi Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
C. Subjek Data.....	36
D. Teknik Analisis Data	37

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	42
B. Analisis Data.....	63
C. Pemecahan Masalah.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi hasil jawaban responden motivasi kerja (X)	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi hasil jawaban responden kepuasan kerja (Y)	5
Tabel 3.1 Pedoman Nilai Jawaban Kuesioner.....	34
Tabel 3.2 Tabel indikator variabel X dan variabel Y	35
Tabel 3.3 Kategori Koefisien Reliabilitas	38
Tabel 3.4 Kategori Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X)	44
Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 1	46
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 2	46
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 3	47
Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 4	47
Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 5	48
Tabel 4.10 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 6	48
Tabel 4.11 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 7	49
Tabel 4.12 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 8	49
Tabel 4.13 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 9	50
Tabel 4.14 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 10	50
Tabel 4.15 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 11	51
Tabel 4.16 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 12	51
Tabel 4.17 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 13	52
Tabel 4.18 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 14	52
Tabel 4.19 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 15	53
Tabel 4.20 Rekapitulasi jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	54
Tabel 4.21 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 1	56
Tabel 4.22 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 2	56
Tabel 4.23 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 3	57
Tabel 4.24 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 4	57

Tabel 4.25	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 5	58
Tabel 4.26	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 6	58
Tabel 4.27	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 7	59
Tabel 4.28	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 8	59
Tabel 4.29	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 9	60
Tabel 4.30	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 10	60
Tabel 4.31	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 11	61
Tabel 4.32	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 12	61
Tabel 4.33	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 13	62
Tabel 4.34	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 14	62
Tabel 4.35	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 15	63
Tabel 4.36	Validitas Item	64
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas Variabel (X)	64
Tabel 4.38	Uji Validitas Variabel (Y)	65
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas X	67
Tabel 4.41	Hasil Uji Reliabilitas Y	67
Tabel 4.42	Uji Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.43	Hasil Uji Regresi	68
Tabel 4.44	Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.45	Hasil Uji t	70
Tabel 4.46	Analisis Faktor Variabel Motivasi Kerja (X)	71
Tabel 4.47	Analisis Faktor Variabel Kepuasan Kerja (Y)	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabel Kuesioner Motivasi Kerja	81
Lampiran 2	Tabel Kuesioner Kepuasan Kerja.....	83
Lampiran 3	Data Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X dan Y	85
Lampiran 4	Hasil Uji Pengolahan SPSS	86
Lampiran 5	Distribusi Nilai t_{tabel}	94
Lampiran 6	Distribusi Nilai r_{tabel}	95
Lampiran 7	Struktur Organisasi	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan waktu. Tidak hanya itu, pada kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dan diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang cukup serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah Lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi kerja yang aman, serta didukung oleh rekan kerja yang bisa bekerjasama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan setiap pegawai/karyawan di suatu instansi atau organisasi.

Dari segi lain juga dibutuhkannya motivasi kerja pada setiap karyawan/pegawai agar dapat menjadi suatu rangsangan pada karyawan dalam mencapai suatu rasa kepuasan kerja, hal ini juga didukung oleh pihak perusahaan baik dorongan secara mental maupun materi dari perusahaan, dengan demikian karyawan dapat berkerja dengan lingkungan perusahaan/organisasi yang nyaman dan sejahtera.

Motivasi karyawan juga dapat diterapkan terhadap berbagai aspek, yang merujuk pada motivasi kerja antara lain:

1. Rasa tanggung jawab.
2. Kedisiplinan.
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan.

Dengan adanya aspek motivasi kerja ini, maka akan menimbulkan dampak pada karyawan itu sendiri yang berupa kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilaluinya. Para pekerja tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga pegawai/karyawan tersebut tidak akan merasakan bosan atau jenuh pada pekerjaannya. Pegawai atau karyawan akan lebih senang jika dalam bekerja didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Motivasi kerja juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan respond dari seseorang terhadap berbagai macam situasi dalam lingkungan kerja, termasuk didalamnya respond terhadap komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan dapat menjadi kendala dalam mewujudkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu penelitian yang tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan mereka. Bagi perusahaan penelitian mengenai kepuasan kerja ini dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kualitas perusahaan dimana hal ini dilakukan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dan selanjutnya perusahaan pasti akan memperoleh kualitas kerja yang bagus, baik itu untuk individu ataupun perusahaan.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan memperoleh kepuasan kerja

yang dapat untuk memenuhi kebutuhannya. Pada suatu perusahaan, untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan motivasi dari individual itu sendiri. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, aspek-aspek kepuasan kerja antara lain:

1. Memiliki gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. Hubungan antara sesama individual terjalin dengan baik.
3. Merasa puas dengan adanya perhatian dari perusahaan/organisasi.

semakin banyak aspek-aspek yang dimiliki oleh individual tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Oleh karena itu, karyawan dalam setiap perusahaan perlu diberikan motivasi agar senantiasa untuk berperan aktif dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor pendorong agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah dengan diperhatikannya kepuasan kerja karyawan.

Apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka hal itu dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan yaitu dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, tingkat kedisiplinan yang rendah, lingkungan pekerjaan menjadi kurang nyaman, kurang akan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian tentang kepuasan kerja penting dilakukan karena hal ini mempunyai potensi dalam memberikan manfaat bagi organisasi maupun individu yang terkait. Aspek kepuasan kerja yang dapat diperoleh bagi individu antara lain:

1. Rasa tanggung jawab yang tinggi.
2. Meningkatkan rasa kedisiplinan.
3. Menghindari lingkungan kerja yang tidak sehat.

Pada saat melaksanakan praktek darat di PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang, penulis mengamati secara langsung terkait dengan keluhan karyawan akan

kondisi pekerjaan yang belum adanya penghargaan atas hasil kerja, terkadang hal tersebut menjadi penyebab akan rendahnya tingkat motivasi kerja, kurangnya kedisiplinan terhadap waktu, kurangnya rasa ingin maju, kurangnya transparansi antar sesama individu, kurangnya upah gaji bulanan, rasa professional kerja, kurangnya rasa kerjasama tim.

Ada beberapa persoalan yang terkadang terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang seperti karyawan kontrak yang tidak dikuatkan dengan surat kerja kontrak pusat, gaji yang diperoleh karyawan, penghargaan, hubungan dengan pimpinan serta rekan kerja, tuntutan pekerjaan terhadap karyawan dirasa tidak cukup sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Berhubung dengan pentingnya sebuah motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang, maka hal ini sangat penting diperhatikan agar motivasi para karyawan dapat ditanamkan dengan baik pada diri individu karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X)

No.	Variabel Pengaruh Motivasi Kerja	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
	Pengembangan diri						
1.	Saya berusaha untuk mengembangkan potensi diri saya sesuai dengan tugas saya	1	5	8	1	0	14
	Penghargaan						
2.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerjayang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan	2	1	7	4	0	14
	Peraturan yang fleksibel						
3.	Prosedur pekerjaan saya	1	4	5	4	0	14

	mudah dimengerti						
	Supervisi yang Baik						
4.	Pimpinan memberikan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1	5	4	4	0	14
	Tanggung Jawab						
5.	Dalam melaksanakan tugas saya bertindak disiplin	1	3	7	3	0	14
	kompensasi						
6.	Insentif yang saya terima cukup pantas	1	1	8	4	0	14
Total		7	19	39	20	0	84
Persentase		8,33	22,61	46,4	23,8	0	100

Sumber: Hasil olah data penilaian motivasi kerja pada PT Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

No.	Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
	Gaji						
1.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	1	1	8	4	0	14
	Pekerjaan itu Sendiri						
2.	Saya senang dengan pekerjaan saat Ini karena sesuai dengan kemampuan saya	1	5	6	2	0	14
	Kerjasam tim						
3.	Hubungan saya dengan	1	4	7	2	0	14

	rekan kerja saya terjalin dengan baik						
	Rekan kerja						
4.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama	2	7	5	1	0	14
	Kenaikan Jabatan						
5.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	3	6	5	1	0	14
total		8	23	31	10	0	70
persentase		11,4 2	32, 85	44,2 8	14,2 8	0	100

Sumber: Hasil olah data Penilaian kepuasan kerja pada PT Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

Berdasarkan hasil survei awal pada tabel 1.1 dan 1.2 yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner didalamnya terdapat pernyataan mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja kepada 14 orang responden. Dimana persentase motivasi kerja (X) mayoritas pada jawaban Kurang Setuju (KS), dengan persentase 46,4% dan pada kepuasan kerja (Y) mayoritas dengan jawaban Kurang Setuju (KS) dengan persentase 44,28%. Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari pada karyawan itu sendiri, Maka dari itu motivasi merupakan hal yang sangat diharapkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk itulah dalam kesempatan ini peneliti merasa tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BAHTERA ADHIGUNA CABANG PADANG”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Kurangnya kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Masih adanya karyawan yang tidak ingin mengembangkan kemampuannya.
5. Tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan gaji yang diterima oleh karyawan.

C. BATASAN MASALAH

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan penelitian lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dipilih berdasarkan pembahasan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian ini yang bertujuan:

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis.

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperkaya wawasan konsep pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi acuan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

F. SISTEMATIKA PENELITIAN

Menjadi solusi dalam memudahkan pembaca dalam memahami materi penelitian ini, maka di buatlah sistematika materi berdasarkan bab yang diorganisir sebagai kesatuan yang utuh. Sehubungan dengan pemikiran ini maka penelitian skripsi terdiri dari 5 (lima) bab dimana bab satu dengan bab yang berikutnya saling keterkaitan dan di lengkapi dengan daftar pustaka yang secara teori dan dapat dijadikan sebagai referensi oleh penulis dan juga didukung dengan berupa lampiran-lampiran. Untuk gambaran lebih jelasnya mengenai skripsi ini, maka sistematika penelitian skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian yang mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal apa saja yang berkaitan dengan masalah pokok serta kerangka pemikiran yang menjelaskan keterkaitan berdasarkan teori mengenai keterkaitan variabel yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis dan menguraikan cara mengumpulkan data dari objek yang akan diteliti, meliputi: waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data, dan mengungkapkan cara apa saja yang dilakukan untuk mengumpulkan data, subjek penelitian yang merupakan informasi tentang subjek yang menjadi fokus penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang pokok masalah penelitian. Penulis akan membahas tentang deskripsi data, analisis data dari masalah yang ada, alternative pemecahan masalah, serta pemecahan masalah yang dipilih.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dengan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitian. Dan juga saran yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan buku-buku sebagai referensi acuan dari beberapa pengarang untuk memilih dan mengambil teori-teori sebagai penunjang penulis dalam memberikan penjelasan tentang beberapa pengertian seperti misalnya:

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

- 1) Menurut Samsudin (2015:281) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.
- 2) Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.
- 3) Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.
- 4) Menurut Wibowo (2016:322) motivasi adalah dorongan dan serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.
- 5) Menurut Hasibuan & Handayani (2017), dalam penelitian menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang di arahkan pada tujuan memperoleh kepuasan.
- 6) Menurut Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

- 7) Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju.
- 8) Menurut Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.
- 9) Motivasi kerja menurut Suwanto (2020 :161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.
- 10) Menurut (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.
- 11) Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.
- 12) Menurut Kadarisman (2017) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang

untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik.

- 13) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019).
- 14) Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
- 15) Menurut (Mujiatun, 2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Meningkatkan kinerja karyawan.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

12) Meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini yang terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- 2) Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan searana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) prinsip dalam motivasi kerja terdapat lima prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Prinsip Partisipasi
Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivikasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Teori Motivasi Kerja

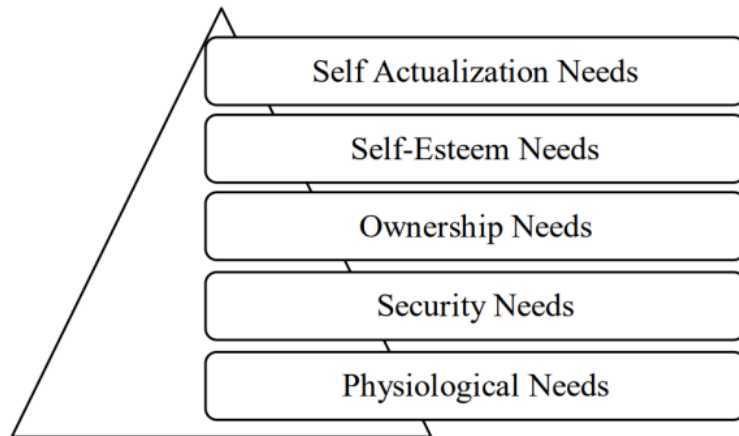
Ada beberapa teori yang dapat diimplementasikan dalam manajemen khususnya mengelola sumber daya manusia (SDM) di lingkungan suatu organisasi, teori tersebut adalah:

1) Teori kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow

Teori yang akan digunakan dalam variabel ini didasarkan pada Abraham H. Teori Maslow (Hughes, 2012, p. 318) pada gambar 2.1, yang menyatakan bahwa motivasi dibentuk oleh hierarki kebutuhan berjenjang lima, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*) seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal.
- b) Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*) tidak hanya keamanan fisik tetapi juga psikologis dan secara intelektual.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*) umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) dalam artian tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata.

Gambar 2.1. Hirarki Kebutuhan Maslow



Sumber: (Hughes, 2012, p. 318)

2) Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori dua faktor dari Herzberg sebagai berikut:

a) Faktor Motivasional

Hal yang termasuk dalam faktor motivasional yaitu pekerjaan seseorang, keberhasilan yang telah diraih, kesempatan untuk bertumbuh, kemajuan dalam hal berkarir, serta adanya pengakuan dari orang lain.

b) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor ini bersifat ekstrinsik yang mana faktor tersebut berasal dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor ini meliputi status karyawan dalam suatu perusahaan, hubungan antara karyawan dengan atasannya, hubungan antar sesama rekan kerja, teknik penyelia (*supervisor*) yang diterapkan oleh para penyelia itu sendiri, sistem administrasi dalam suatu perusahaan, dan sistem imbalan yang berlaku.

3) Teori Motivasi Prestasi (*Achievement*) dari David McClelland

a) Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)

Need for Achievement yaitu suatu kebutuhan untuk berprestasi yang mana merupakan gambaran dari bentuk dorongan akan tanggung jawab dalam pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki

kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk mengambil resiko yang tinggi. Kebutuhan dalam berprestasi merupakan dorongan untuk menjadi unggul, dalam kata lain berlomba-lomba untuk sukses. Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan seseorang untuk pencapaian yang signifikan, menguasai berbagai bidang keahlian, juga memiliki standar yang tinggi. Seseorang yang memiliki *n-ach* yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru serta mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Pemicu seseorang memiliki *n-ach* yang tinggi biasanya adalah pujian dan imbalan akan keberhasilan yang telah dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi tersebut, serta keinginan dalam menghadapi tantangan.

b) Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for power adalah kebutuhan akan sebuah kekuasaan yang merupakan bentuk refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan yang dapat membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang tersebut tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu dalam mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

4) Teori “ERG” dari Clayton Aldefe

- a) Kebutuhan eksistensi (*Existence*), yang mana melibatkan penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia. Hal ini juga mencakup jenis-jenis kebutuhan berdasarkan teori Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan.
- b) Kebutuhan keterhubungan (*Relatedness*), yaitu dorongan manusia dalam memelihara hubungan antarpersonal yang penting untuk menuntut interaksi dengan orang lain. Hal ini mencakup jenis-jenis kebutuhan dalam teori Maslow sebagai kebutuhan social dan penghargaan.
- c) Kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*), hal ini mencakup jenis-jenis dalam teori Maslow sebagai aktualisasi diri dan penghargaan.

5) Teori Motivasi X dan Y dari Douglas McGregor:

a) Teori X

Pada teori X berfokus pada pengawasan dalam melaksanakan prosedur dalam standar kerja, pengendalian aktivitas, delegasi tugas dan perintah dengan *deadline* juga memastikan hasil akhir yang diberikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b) Teori Y

Dalam teori Y mendorong dalam perluasan wawasan karyawan serta perbaikan kualitas sumber daya manusia pada waktu yang berkelanjutan. Penerapan teori Y terbukti lebih menguntungkan daripada teori X khususnya dalam perusahaan yang membutuhkan para profesional yang berkeahlian tinggi.

f. Sumber Motivasi

Menurut Sumardjo & Priansa (2018), sumber motivasi dapat digolongkan menjadi sebagai berikut:

1) Motivasi intrinsik, hal ini timbul dikarenakan adanya motif yang muncul dari dalam diri karyawan. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah:

a) Minat

Karyawan akan merasa terdorong atau termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan apabila kegiatan tersebut sesuai dengan minatnya.

b) Sikap Positif

Karyawan yang mempunyai sifat yang positif terhadap suatu pekerjaan akan suka rela untuk ikut serta dan terlibat dalam kegiatan tersebut. Dengan kata lain, karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

c) Kebutuhan

Karyawan yang mempunyai kebutuhan tertentu akan berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan.

2). Motivasi ekstrinsik, hal ini timbul dikarenakan adanya rangsangan dari luar. Adapun faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik karyawan dalam suatu perusahaan yaitu:

- a) Motivator Hal ini berkaitan dengan prestasi kerja, bentuk penghargaan, tanggung jawab yang diberikan atasan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan pekerjaan itu sendiri.
- b) Keselamatan kerja merupakan suatu kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

g. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan pada beberapa teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1) Penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Dalam hal memperoleh status social yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang tersebut harus bekerja keras terlebih dahulu.

2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab adalah keasaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

3) Pengembangan Diri

Pengembangan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, serta moral dari karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.

4) Pengakuan

Hal-hal yang meliputi keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Kompensasi

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi karyawan guna menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Supervisi yang baik

Salah satu peran supervisi dalam pekerjaan yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

7) Peraturan yang fleksibel

Pada perusahaan besar, sudah diterapkan sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari banyak perusahaan besar yang memberlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada seluruh karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau tidak punya pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap seseorang yang ada pada diri karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri. dengan demikian jika karyawan tersebut merasa puas dalam melaksanakan beban kerja yang diperoleh maka perusahaan akan mendapatkan pencapaian tujuan yang optimal. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kepuasan kerja antara lain:

- 1) Menurut (Siswadi et al., 2020), kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil oleh perusahaan tentunya berharap memberikan perusahaan berupaya untuk mencari faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
- 2) Davis dalam Mangkunegara (2017: 117) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.
- 3) Priansa (2018:170), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja.
- 4) Kepuasan kerja merupakan konsep yang multifaset yang memiliki arti beragam bagi beragam orang. Kepuasan kerja biasanya berkaitan dengan memodifikasi faktor-faktor yang bertanggung jawab atas munculnya ketidakpuasan tersebut (Brindha & Udayasuriyan, 2015).
- 5) Menurut Sinambela (2017:302) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya.
- 6) Sutrisno (2016:75), “Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

- 7) Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.
- 8) Menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.
- 9) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156).
- 10) Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus dapat memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2017:301).
- 11) Greenberg dan Baron (wibowo, 2016, P.415) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.
- 12) Wibowo (2016:415). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
- 13) Handoko (2014:193) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
- 14) Priansa (2016:291) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

- 15) Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, sebagai berikut:

1) Teori Keseimbangan

Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2) Teori Perbedaaan

Jika yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pada teori ini kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4) Teori Pandangan Kelompok

Kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6) Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa

keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh kepada sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang tingkat kepuasannya tinggi pada pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya apabila seseorang tingkat kepuasannya rendah pada pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya serta mengakibatkan turunnya kinerja dari perusahaan. Adapun faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Gaji

Gaji atau sering disebut upah yaitu suatu bentuk dorongan untuk bekerja, dimana gaji atau upah yang berbentuk uang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji juga merupakan suatu bentuk balas jasa atas prestasi kerja dari karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga secara layak sehingga dapat memfokuskan tugas yang dipercayakan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat gaji yaitu:

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang sedikit, maka gaji cenderung lebih tinggi, sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran yang banyak gajinya cenderung rendah.

b) Organisasi Karyawan

Adanya serikat anggota yang kuat berarti "*bargaining position*" dari karyawan tersebut juga kuat serta akan meningkatkan tingkat gaji dan sebaliknya.

c) Kemampuan untuk membayar

Bagi sebuah perusahaan, gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi. Gaji yang tinggi akan mengurangi tingkat keuntungan. Apabila menaikkan produksi yang bias mengakibatkan kerugian pada

perusahaan, maka perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d) Produktivitas

Gaji merupakan sebuah imbalan dari prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi dari karyawan, maka semakin besar gaji yang akan diterima.

e) Biaya hidup

Biaya hidup juga merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan. Di kota-kota besar dimana biaya hidup yang tinggi, gaji juga cenderung tinggi. Hal ini disebabkan biaya hidup merupakan batas dari penerimaan gaji karyawan.

f) Pemerintah dan pesaing

Peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan para pesaing juga dapat mempengaruhi tingkat gaji karyawan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dari atasan. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh promosi memiliki bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Pengawasan juga merupakan sumber penting lainnya dari kepuasan kerja. Ada dua aspek dari gaya pengawasan yang bias mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu berpusat pada karyawan dan partisipasi atau pengaruh kemampuan dari penyedia untuk memberikan bantuan teknis serta dukungan perilaku.

5) Kelompok kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif adalah sumber kepuasan kerja yang sederhana, dimana para karyawan secara individu bertindak

sebagai sumber dukungan, kenyamanan, dan bantuan pada anggota individu. Apabila terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, akan tetapi tingkat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja juga tergantung pada kondisi kerja itu sendiri. Dimana jika kondisi kerja yang bagus maka individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika kondisi kerjanya buruk maka individu tersebut akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Apabila segalanya dalam bekerja berjalan dengan baik maka tidak ada masalah pada kepuasan kerja, begitupun sebaliknya apabila segalanya dalam bekerja berjalan dengan buruk masalah ketidakpuasan terhadap kerja akan muncul.

d. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2015) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

e. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ilyas (2017), ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan.

2) Atasan (*Supervisor*)

Merupakan refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik.

3) Rekan Kerja (*Workers*)

Merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan. Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja.

4) Kesempatan Promosi (*Promotion*)

Merupakan refleksi rasa karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

5) Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

f. Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan dalam organisasi. Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003), menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1) *Rating Scale* (Rentang skala) dan Kuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dan kuesioner tersebut menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan apa reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical Incidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

3) *Interviews*

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

Sementara itu ada dua pendekatan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a) *Single Global Rating*: yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa

puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.

- b) *Summation Score*: yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

g. Indikator Kepuasan kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji atau sering disebut upah yaitu suatu bentuk dorongan untuk bekerja, dimana gaji atau upah yang berbentuk uang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji juga merupakan suatu bentuk balas jasa atas prestasi kerja dari karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga secara layak sehingga dapat memfokuskan tugas yang dipercayakan kepadanya.

2) Pekerjaan itu sendiri

Merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan.

3) Kelompok kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif adalah sumber kepuasan kerja yang sederhana, dimana para karyawan secara individu bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, dan bantuan pada anggota individu. Apabila terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Kondisi kerja

Kondisi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, akan tetapi tingkat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja juga tergantung pada kondisi kerja itu sendiri. Dimana jika kondisi kerja yang bagus maka individu akan

lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika kondisi kerjanya buruk maka individu tersebut akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Apabila segalanya dalam bekerja berjalan dengan baik maka tidak ada masalah pada kepuasan kerja, begitupun sebaliknya apabila segalanya dalam bekerja berjalan dengan buruk masalah ketidakpuasan terhadap kerja akan muncul.

5) Kenaikan Jabatan/Promosi

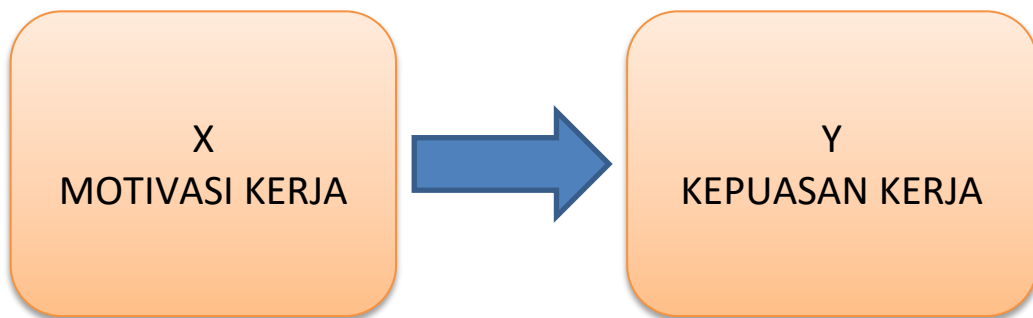
Merupakan refleksi rasa karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi pada kantor PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang, dengan adanya motivasi kerja yang baik diharapkan dapat tercapainya kepuasan kerja terhadap karyawan yang mana akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari organisasi. Berdasarkan pengertian teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dibuatlah skema kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

“ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BAHTERA ADHIGUNA CABANG PADANG ”



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat diuraikan bahwa motivasi kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja memerlukan adanya suatu motivasi kerja yang baik. Dimana apabila motivasi kerja meningkat maka secara tidak langsung kepuasan kerja dapat diraih, yang nantinya dari peningkatan motivasi kerja tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja dan juga mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan.

C. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat di anggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara. Sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, penliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_o : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.
2. H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Pada penulisan penelitian ini penulis telah melaksanakan praktek darat (PRADA) PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang, terhitung mulai dari tanggal 28 Agustus 2020 - 28 Juli 2021.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang, data dari perusahaan sebagai berikut:

Alamat : Jl. Rawang Timur IV No. 17 Kec. Padang Selatan,
Kota Padang (Sumatera Barat)

Telepon : (0751) 61645 / 61636. Fax (0751) 62949

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan pada penulisan penelitian skripsi ini adalah metode kuantitatif dan akan dijelaskan secara deskriptif karena data yang digunakan adalah data yang berupa angka. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dikarenakan teknik analisa yang digunakan teknik untuk memperoleh jawaban dari permasalahan atau gambaran terhadap fenomena atau gejala yang dilandaskan teori, asumsi, atau andaian. Dalam hal ini dapat disimpulkan sebagai pola pikir yang menunjukkan suatu hubungan antara variabel yang akan diteliti, sekaligus merumuskan masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini berdasarkan jenis dan sumber data:

a. Jenis data

Pada penelitian ini, penulis akan membahas tentang analisis mekanisme pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang. Sehingga penelitian ini penulis menggunakan pendekatan dalam penulisan penelitian ini adalah metode kuantitatif.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan kantor pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini adalah PT Bahtera Adhiguna Cabang Padang yang diperoleh dari karyawan kantor.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam membahas dan meneliti suatu permasalahan dibutuhkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang hendak dibahas, setelah itu disusun dan dianalisa sehingga bisa diperoleh gambaran yang lebih jelas guna mempermudah penulis untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Guna mendapatkan informasi dan data dalam menyusun skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian ini memakai teknik pengumpulan data sekunder yang di dapat melalui:

a. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh data yang diperlukan melalui cara:

1) Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan meminta mereka menjawab dengan mengisi formulir, ini efisien asalkan peneliti yakin tentang variabel yang diuji dan apa yang diharapkan responden (Sugiyono, 2015:199). Metode kuesioner yang akan digunakan dalam pembahasan ini diprioritaskan oleh penulis. Data primer penelitian ini akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirimkan kepada responden, dan jawaban kualitatif akan diubah menjadi kuantitatif dan terdapat dua

bagian pernyataan yang diberikan kepada responden,, dan penilaian pilihan jawaban melalui teknik pembobotan berdasarkan:

- a) Bagian pertama berisikan 15 pernyataan mengenai motivasi kerja.
- b) Bagian kedua berisikan 15 pernyataan mengenai kepuasan kerja.

Terdapat indikator variabel pada penelitian kali ini. Indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan atau pertanyaan dan pada tabel 3.1 sebagai pedoman penilaian jawaban kuesioner, indikator variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.1

Pedoman Nilai Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2**Tabel indikator variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Nomor butir	Jumlah butir
1.	Variabel Bebas (X) Motivasi Kerja	Penghargaan	1, 2	2
		Tanggung Jawab	3, 4, 5	3
		Pengembangan Diri	6, 7, 8	3
		Kompensasi	9, 10	2
		Supervisi yang Baik	11, 12, 13	3
		Peraturan yang Fleksibel	14, 15	2
2.	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Gaji	1, 2, 3	3
		Pekerjaan itu Sendiri	4, 5, 6, 7	4
		Kenaikan Jabatan / Promosi	8, 9, 10, 11	4
		Rekan Kerja	12, 13	2
		Atasan	14, 15	2

2) Observasi (pengamatan)

Menurut Sugiyono (2015: 204) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati serta mencatat hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

3) Studi Pustaka

Membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku atau referensi yang ditawarkan, masukan atau pertimbangan, dan perbandingan dari apa yang dapat dilihat dari teori-teori yang sudah ada merupakan contoh dari studi pustaka. Studi pustaka ini memiliki tujuan untuk mendapatkan dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2015:117) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu generalisasi yang terdiri dari berbagai hal objek dan subjek dengan memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang peneliti pilih untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Bahtera Adhiguna Cabang Padang sebanyak 14 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih, karena dalam populasi hanya terdapat 14 orang maka peneliti menggunakan teori sampling jenuh dimana, Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30. Dengan demikian Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 14 orang karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015:84), *Non-Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non-Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel kali ini lebih tepatnya menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penulis menggunakan Teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang yang berjumlah 14 orang yang masih aktif bekerja sebagai karyawan PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Setelah merumuskan persoalan dan tujuan penelitian dengan jelas serta menetapkan hipotesis, dilakukan pengumpulan data. Data yang masuk masih merupakan data mentah yang selanjutnya perlu diolah sebelum dilakukan analisis terhadap data tersebut. Oleh karena itu, penulis mengambil langkah teknik analisis statistik kuantitatif yaitu teknik menganalisis data dengan mengidentifikasi dua variabel yang saling berhubungan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel bebas yaitu mekanisme motivasi kerja (X) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y). Penelitian ini didasarkan pada kekuatan hubungan antara kedua variabel yang sedang dianalisis sehingga dapat diketahui besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut, uraian teknik analisis statistik yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kuesioner yang sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan penelitian tersebut dinyatakan *valid*.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan penelitian tersebut dikatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya dapat dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila adanya kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

reliabel merupakan kemampuan kuesioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton (2006:248) mengatakan kategori koefisien alpha berikut ini:

Tabel 3.3
Kategori Koefisien Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Koefisien alpha tersebut berasal dari hasil perhitungan menggunakan formula umum koefisien alpha.

$$a = \frac{K}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_{yi}^2}{S_{total}} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien alpha

K = jumlah belahan

S_{yi}^2 = total varian semua item

S_{xtotal} = varian skor total

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y . Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.4

Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2017

3. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini ada dua macam hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu bentuk hubungan dan keeratan hubungan. Kegunaan analisis regresi adalah untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) dan apabila variabel bebas (X).

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh yang diberikan antara dua variabel yang akan digunakan pada analisis koefisien determinasi. Rumus yang digunakan dalam uji koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien korelasi X dan Y

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

- a. Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang berjumlah 14 orang karyawan, untuk mengetahui data-data responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data jenis kelamin dari karyawan pada PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	11	78,6%
Wanita	3	21,4%
Total	14	100%

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1, dari hasil kuesioner sebanyak 14 responden, yang mengisi kuesioner jenis kelamin pria sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 78,6% , sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 3 orang dengan presentase 21,4%. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tabel pada sampel diatas lebih banyak adalah jenis kelamin pria

b. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh di bawah ini, bisa diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden adalah dari Sekolah Menengah Atas (SMA) sampai dengan Sarjana (S2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	8	57,1%
SMK	0	0%
DIPLOMA	3	21,4%
S1	3	21,4%
S2	0	0%
Total	14	100%

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Pendidikan terakhir responden terbesar yaitu SMA dengan jumlah responden 8 orang dan dengan presentase 57,1%, sedangkan pendidikan terakhir lainnya yaitu DIPLOMA sebanyak 3 orang dengan presentase 21,4%, S1 sebanyak 3 orang dengan presentase 21,4%, Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA.

c. Usia Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa umur yang dimiliki oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 Berikut ini:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	7	50%
30-40 Tahun	4	28,6%
40-50 Tahun	3	21,4%
Total	14	100%

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 umur responden terbesar yaitu 20-30 tahun dengan jumlah responden 7 orang dan dengan presentase 50%, sedangkan umur 30-40 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 28,6% dan umur 40-50 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 21,4%. Dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki umur 20-30 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja ini terdiri dari 14 responden dan terdapat 15 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, kemudian hasil jawaban dari responden mengenai variabel motivasi kerja bisa dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
Motivasi Instrinsik							
	Penghargaan						
1.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi pada karyawan.	3	9	2	0	0	14
2.	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk memperoleh prestasi kerja.	7	4	3	0	0	14
	Tanggung Jawab						
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	6	8	0	0	0	14
4.	Saya bertanggung jawab atas posisi saya saat ini.	8	3	2	1	0	14
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	4	8	2	0	0	14
	Pengembangan Diri						
6.	Saya berusaha untuk	7	5	2	0	0	14

	mengembangkan potensi diri saya sesuai dengan uraian tugas.						
7.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya.	6	6	1	1	0	14
8.	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menambah wawasan dalam menjalankan tugas cuy.	4	7	3	0	0	14
Motivasi Ekstrinsik							
	Kompensasi						
9.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	5	6	2	1	0	14
10.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai.	4	7	3	0	0	14
	Supervisi yang Baik						
11.	Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	3	9	2	0	0	14
12.	Pimpinan memberikan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.	2	12	0	0	0	14
13.	Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawakan dari atasan.	5	7	2	0	0	14
	Peraturan yang Fleksibel						
14.	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti.	7	4	3	0	0	14
15.	Peraturan yang berlaku di perusahaan bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	5	2	0	0	14
	Total	78	100	29	3	0	210
	Persentase	37,1	47,6	13,8	1,4	0	100

Pada tabel 4.4 yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner, didalamnya terdapat pernyataan mengenai motivasi kerja (X) kepada 14 orang responden. Dimana persentase motivasi kerja mayoritas dengan jawaban Setuju (S) dengan persentase 47,6%.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 1

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	21,4	15
S (4)	9	64,2	36
KS (3)	2	14,2	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	51

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 21,4%, Setuju (S) sebanyak 64,2%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,2%, dengan total bobot adalah 51. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 64,2%, maka artinya bahwa responden setuju pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi pada karyawan.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 2

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	50	35
S (4)	4	28,57	16
KS (3)	3	21,43	9
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	60

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, Setuju (S) sebanyak 28,57%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 21,43%, dengan total bobot adalah 60. Dapat disimpulkan bahwa

responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 50%, maka artinya bahwa responden sangat setuju saya bekerja semaksimal mungkin untuk memperoleh prestasi kerja.

Tabel 4.7

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 3

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	42,86	30
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	62

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,86%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden setuju saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.8

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 4

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	8	57,14	40
S (4)	3	21,43	12
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	1	7,14	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	60

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 57,14%, Setuju (S) sebanyak 21,43%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7,14%, dengan total bobot adalah 60. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab

Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden sangat setuju saya bertanggung jawab atas posisi saya saat ini.

Tabel 4.9

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 5

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	58

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 58. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden setuju tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.

Tabel 4.10

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 6

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	50	35
S (4)	5	35,7	20
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	61

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, Setuju (S) sebanyak 35,71%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 61. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 50%,

maka artinya bahwa responden sangat setuju saya berusaha untuk mengembangkan potensi diri saya sesuai dengan uraian tugas.

Tabel 4.11

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	42,85	30
S (4)	6	42,85	24
KS (3)	1	7,14	3
TS (2)	1	7,14	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	59

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,86%, Setuju (S) sebanyak 42,86%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 7,14%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7,14% dengan total bobot adalah 59. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (SS) dengan jawaban 42,85%, maka artinya bahwa responden sangat setuju saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya.

Tabel 4.12

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	7	50	28
KS (3)	3	21,43	9
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	57

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 50%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 21,43%, dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 50%, maka

artinya bahwa responden setuju pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menambah wawasan dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.13

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	35,71	25
S (4)	6	42,85	24
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	1	7,14	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	57

Sumber : Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35,71%, Setuju (S) sebanyak 42,86%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7,14%, dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 42,85%, maka artinya bahwa responden setuju kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.14

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	8	57,14	40
S (4)	3	21,42	12
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	1	7,14	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	60

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 57,14%, Setuju (S) sebanyak 21,43%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7,14%, dengan total bobot adalah 60. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab

Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden sangat setuju kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai.

Tabel 4.15

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 11

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	21,42	15
S (4)	9	64,28	36
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	57

Sumber : Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 21,42%, Setuju (S) sebanyak 64,28%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 64,28%, maka artinya bahwa responden setuju pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.16

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 12

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	14,28	10
S (4)	12	85,72	48
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	58

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 14,28%, Setuju (S) sebanyak 85,71%, dengan total bobot adalah 58. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 85,72%, maka artinya bahwa responden

setuju pimpinan memberikan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.

Tabel 4.17

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 13

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	35,72	25
S (4)	7	50	28
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	59

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35,72%, Setuju (S) sebanyak 50%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 59. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 50%, maka artinya bahwa responden setuju dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawakan dari atasan.

Tabel 4.18

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 14

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	50	35
S (4)	4	28,57	16
KS (3)	3	21,42	9
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	60

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, Setuju (S) sebanyak 28,57%, dengan total bobot adalah 60. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 50%, maka artinya bahwa responden setuju prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti.

Tabel 4.19**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 15**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	50	35
S (4)	5	35,72	20
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	62

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, Setuju (S) sebanyak 37,72%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28% dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 50%, maka artinya bahwa responden setuju peraturan yang berlaku di perusahaan bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja ini terdiri dari 14 responden dan terdapat 15 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, kemudian hasil jawaban dari responden mengenai variabel kepuasan kerja bisa dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.20
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
	Gaji						
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	3	9	2	0	0	14
2.	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang telah saya capai.	6	8	0	0	0	14
3.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan karena dapat membantu memenuhi kebutuhan saya.	8	5	1	0	0	14
	Pekerjaan itu sendiri						
4.	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	6	8	0	0	0	14
5.	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	4	8	2	0	0	14
6.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan / pengalaman yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja.	7	5	2	0	0	14
7.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan terasa adil dan wajar sehingga saya merasa tidak	3	9	2	0	0	14

	terbebani.						
	Kenaikan Jabatan / Promosi						
8.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan.	5	7	2	0	0	14
9.	Saya merasa puas karena adanya peluang promosi dapat memotivasi saya untuk lebih berkembang / maju.	4	8	2	0	0	14
10.	Perusahaan senantiasa memberikan informasi kepada karyawan untuk lowongan dan promosi di bagian lain.	4	9	1	0	0	14
11.	Perusahaan ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.	5	7	2	0	0	14
	Rekan Kerja						
12.	Saya memiliki rekan kerja yang koorporatif / dapat diajak bekerja sama.	4	7	3	0	0	14
13.	Rekan kerja saya senantiasa memberikan nasihat dan bersedia membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	4	10	0	0	0	14
	Atasan						
14.	Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	4	9	1	0	0	14
15.	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin	6	8	0	0	0	14
	Total	73	117	20	0	0	210
	Persentase	34,7	55,7	9,5	0	0	100

Pada tabel 4.20 yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner, didalamnya terdapat pernyataan mengenai kepuasan kerja (Y) kepada 14 orang responden. Dimana persentase kepuasan kerja mayoritas pada jawaban Setuju (S) dengan persentase 55,7%.

Tabel 4.21**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 1**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	21,42	15
S (4)	9	64,28	36
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	57

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 21,42%, Setuju (S) sebanyak 64,28%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28% dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 64,28%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Tabel 4.22**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 2**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	42,85	30
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	62

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,85%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang telah saya capai.

Tabel 4.23**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 3**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	8	57,14	40
S (4)	5	35,71	20
KS (3)	1	7,14	3
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	63

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 57,14%, Setuju (S) sebanyak 35,71%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 7,1% dengan total bobot adalah 63. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan karena dapat membantu memenuhi kebutuhan saya.

Tabel 4.24**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 4**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	42,85	30
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	62

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,85%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 57,14%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.25**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 5**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	58

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 58. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 57,14% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Tabel 4.26**Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 6**

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	50	35
S (4)	5	35,71	20
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	61

Sumber : Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, Setuju (S) sebanyak 35,71%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 61. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 50% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan /

pengalaman yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja.

Tabel 4.27
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	21,42	15
S (4)	9	64,28	36
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	57

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 21,42%, Setuju (S) sebanyak 64,28%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 64,28% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan terasa adil dan wajar sehingga saya merasa tidak terbebani.

Tabel 4.28
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	35,71	25
S (4)	7	50	28
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	59

Sumber : Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35,71%, Setuju (S) sebanyak 50%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 59. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban

50% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan.

Tabel 4.29

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	58

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 58. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 57,14% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya merasa puas karena adanya peluang promosi dapat memotivasi saya untuk lebih berkembang / maju.

Tabel 4.30

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	9	64,28	36
KS (3)	1	7,14	3
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	59

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 64,28%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 7,14%, dengan total bobot adalah 59. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan

jawaban 64,28% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap perusahaan senantiasa memberikan informasi kepada karyawan untuk lowongan dan promosi di bagian lain.

Tabel 4.31

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 11

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	35,71	25
S (4)	7	50	28
KS (3)	2	14,28	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	59

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35,71%, Setuju (S) sebanyak 50%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14,28%, dengan total bobot adalah 59. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (SS) dengan jawaban 50% maka artinya bahwa responden setuju terhadap perusahaan ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.

Tabel 4.32

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 12

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	7	50	28
KS (3)	3	21,42	9
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	57

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 50%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 21,42%, dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban

50% maka artinya bahwa responden setuju terhadap saya memiliki rekan kerja yang kooperatif / dapat diajak bekerja sama.

Tabel 4.33

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 13

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,58	20
S (4)	10	71,42	40
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	60

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,58%, Setuju (S) sebanyak 71,42%, dengan total bobot adalah 60. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (SS) dengan jawaban 71,42% maka artinya bahwa responden setuju terhadap rekan kerja saya senantiasa memberikan nasihat dan bersedia membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Tabel 4.34

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 14

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	28,57	20
S (4)	9	64,28	36
KS (3)	1	7,14	3
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	59

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,57%, Setuju (S) sebanyak 64,28%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 7,14%, dengan total bobot adalah 59. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 64,28% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap

pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.35
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Butir 15

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	42,85	30
S (4)	8	57,14	32
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	14	100	62

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,85%, Setuju (S) sebanyak 57,14%, dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 57,14% maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pimpinan tegas dalam menegakan disiplin

B. ANALISIS DATA

Analisis data adalah suatu proses atau upaya mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini diperlukan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi untuk suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengukuran validasi yaitu dengan mengkorelasikan setiap skor setiap item dengan total skor yang adalah jumlah skor item. Skor item nilai tersebut bisa dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 25.0 pada statistik total item di kolom *corrected item-total correlation* lebih besar daripada r_{tabel} . Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan total skor menunjukkan bahwa item soal tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Pada nilai signifikansi 5%

pada distribusi nilai r_{tabel} statistik, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,532. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4.36
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	15	15	<i>Valid</i>
2	Kepuasan Kerja (Y)	15	15	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil ringkasan validitas item di atas, item pertanyaan yang *valid* bisa dilihat pada hasil pengolahan SPSS 25.0 di tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item pernyataan ialah sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Variabel (X)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
A.	Motivasi Kerja (X)			
1	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi pada karyawan.	0,818	0,532	<i>Valid</i>
2	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk memperoleh prestasi kerja.	0,715	0,532	<i>Valid</i>
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	0,569	0,532	<i>Valid</i>
4	Saya bertanggung jawab atas posisi saya saat ini.	0,832	0,532	<i>Valid</i>
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	0,729	0,532	<i>Valid</i>
6	Saya berusaha untuk mengembangkan potensi diri saya sesuai dengan uraian tugas.	0.805	0,532	<i>Valid</i>
7	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya.	0,607	0,532	<i>Valid</i>
8	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menambah wawasan dalam menjalankan tugas.	0,676	0,532	<i>Valid</i>
9	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,635	0,532	<i>Valid</i>

10	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai.	0,568	0,532	<i>Valid</i>
11	Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0,818	0,532	<i>Valid</i>
12	Pimpinan memberikan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.	0,622	0,532	<i>Valid</i>
13	Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawakan dari atasan.	0,760	0,532	<i>Valid</i>
14	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti.	0,715	0,532	<i>Valid</i>
15	Peraturan yang berlaku di perusahaan bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,805	0,532	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,532 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.38

Uji Validitas Variabel (Y)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
B. Kepuasan Kerja (Y)				
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0,886	0,532	<i>Valid</i>
2	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang telah saya capai.	0,840	0,532	<i>Valid</i>
3	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan karena dapat membantu memenuhi kebutuhan saya.	0,554	0,532	<i>Valid</i>
4	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	0,840	0,532	<i>Valid</i>
5	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0,763	0,532	<i>Valid</i>
6	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang	0,688	0,532	<i>Valid</i>

	pendidikan / pengalaman yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja.			
7	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan terasa adil dan wajar sehingga saya merasa tidak terbebani.	0,886	0,532	<i>Valid</i>
8	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan.	0,936	0,532	<i>Valid</i>
9	Saya merasa puas karena adanya peluang promosi dapat memotivasi saya untuk lebih berkembang / maju.	0,763	0,532	<i>Valid</i>
10	Perusahaan senantiasa memberikan informasi kepada karyawan untuk lowongan dan promosi di bagian lain.	0,770	0,532	<i>Valid</i>
11	Perusahaan ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.	0,936	0,532	<i>Valid</i>
12	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif / dapat diajak bekerja sama.	0,790	0,532	<i>Valid</i>
13	Rekan kerja saya senantiasa memberikan nasihat dan bersedia membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	0,732	0,532	<i>Valid</i>
14	Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0,770	0,532	<i>Valid</i>
15	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin	0,779	0,532	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,532 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid, karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ **0,532** dan item kuesioner yang *valid* dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai *r alpha* indeks korelasi:

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0.20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0.60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Triton (2006:248)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	15

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk Motivasi kerja (X) adalah **0,925** dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel. Artinya pertanyaan untuk semua item pertanyaan adalah tingkat reliabel sangat reliabel untuk variabel motivasi kerja (X).

Tabel 4.41
Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	15

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai *cronbach alpha* kepuasan kerja (Y) adalah **0,957** dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel. Artinya pertanyaan untuk semua item pertanyaan adalah tingkat reliabel sangat reliabel untuk variabel kepuasan kerja (Y).

2. Uji Koefisien Korelasi

Agar mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maka dilakukan uji analisis korelasi.

Tabel 4.42

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.668	4.238

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Dari hasil hitungan diatas yang menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dari *output* bisa diketahui bahwa koefisien korelasi di atas dapat menjelaskan berapa besarnya nilai korelasi/hubungan (**R**) yaitu **0,833** artinya $r = +1$ atau mendekati 1, artinya variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan tingkat korelasi sangat tinggi.

3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) maka dilakukan analisa regresi sederhana dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Tabel 4.43

Hasil Uji Regresi (*Coefficient*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.076	9.596		1.467	.168
Motivasi Kerja	.788	.151	.833	5.217	.000

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Dari tabel tersebut diketahui nilai koefisien konstanta (a) sebesar 14,076 sedangkan nilai jumlah koefisien variabel bebas (X) motivasi kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,788. sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,076 + 0,788 X$$

Dimana:

Y= merupakan lambang dari variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien regresi untuk variabel bebas (X)

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

Maka setiap satuan motivasi meningkat maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,788. Jadi, antara koefisien X dan Y berbanding lurus, yaitu apabila motivasi kerja meningkat, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y bisa dicari dengan menggunakan rumus:

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

Tabel 4.44

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.668	4.238

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

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

$$KP = 0,833 \times 100\%$$

$$KP = 0,694 \times 100\%$$

$$KP = 69,4\%$$

Hasil perhitungan di atas bisa menjelaskan berapa besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar **0,833** dan dapat dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan hasil pengkuadratan r. Dari hasil perhitungan di atas bisa didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar **0,694** yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap

variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar **69,4%** sedangkan sisanya **30,6%** dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar penelitian.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t parsial atau sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Penulis menggunakan SPSS untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berikut ini hasil analisis tersebut:

Tabel 4.45

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.076	9.596		1.467	.168
Motivasi Kerja	.788	.151	.833	5.217	.000

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil dari Pengolahan data SPSS 25.0

a. Perumusan Hipotesis

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) H_a : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Penetapan Kriteria

Besarnya t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% degree freedom = 12 (N-2 untuk 14-2=12) yaitu 1,782.

c. Hasil t_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui menggunakan *output* SPSS nilai t_{hitung} sebesar 5,217.

d. Pengambilan Keputusan

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

e. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,217 pada tabel di atas dibandingkan dengan t_{tabel} $N=12$ yaitu 1,782. Dengan kata lain hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima untuk pengujian kedua variabel tersebut, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (variabel X) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).

C. PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan masalah merupakan solusi yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Pemecahan masalah dapat dilihat berdasarkan analisa yang dilakukan oleh penulis, bahwa adanya hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Pemecahan masalah ini dapat dilihat berdasarkan *metode factor analysis* dapat dilihat pada table 4.46 dan table 4.47 sebagai berikut:

Tabel 4.46
Analisis Faktor Variabel Motivasi Kerja (X)

Component Matrix^a

	Component 1
Penghargaan	.879
Penghargaan	.679
Tanggung Jawab	.643
Tanggung Jawab	.794
Tanggung Jawab	.754
Pengembangan Diri	.802
Pengembangan Diri	.526
Pengembangan Diri	.716
Kompensasi	.563
Kompensasi	.492
Supervisi yang Baik	.879
Supervisi yang Baik	.661
Supervisi yang Baik	.825
Peraturan yang Fleksibel	.679
Peraturan yang Fleksibel	.802

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Sumber: Hasil dari Pengolahan data SPSS 25.0

1. Dibawah ini dapat dilihat kontribusi tiap indikator pada variabel motivasi kerja (X):
 - a. Indikator Penghargaan : 0,779
 - b. Indikator Tanggung Jawab : 0,730
 - c. Indikator Pengembangan Diri : 0,681
 - d. Indikator Kompensasi : 0,527
 - e. Indikator Supervisi yang Baik : 0,788
 - f. Indikator Peraturan yang Fleksibel: 0,740
2. Hasil dari Analisis faktor variabel motivasi kerja (X):
 - a. Indikator supervisi yang baik menjadi indikator yang tertinggi yaitu dengan kontribusi 0,788, dan pernyataan indikator tertinggi terdapat pada pernyataan butir sebelas dengan total 0,879 yaitu “Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Pernyataan indikator terendah terdapat pada pernyataan butir dua belas dengan total 0,661 yaitu, “Pimpinan memberikan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan”.
 - b. Indikator kompensasi menjadi indikator yang terendah dengan kontribusi 0,527 dan pernyataan indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan butir sembilan dengan total 0,563 yaitu, “Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Pernyataan indikator terendah terdapat pada pernyataan butir sepuluh dengan total 0,492 yaitu “Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai”.

Tabel 4.47
Analisis Faktor Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Component Matrix^a

	Component 1
Gaji	.878
Gaji	.862
Gaji	.505
Pekerjaan itu Sendiri	.862
Pekerjaan itu Sendiri	.741
Pekerjaan itu Sendiri	.669
Pekerjaan itu Sendiri	.878
Kenaikan Jabatan / Promosi	.941
Kenaikan Jabatan / Promosi	.741
Kenaikan Jabatan / Promosi	.787
Kenaikan Jabatan / Promosi	.941
Rekan Kerja	.789
Rekan Kerja	.750
Atasan	.787
Atasan	.804

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber: Hasil dari Pengolahan data SPSS 25.0

3. Dibawah ini dapat dilihat kontribusi tiap indikator pada variabel kepuasan kerja (Y):
 - a) Indikator Gaji : 0,748
 - b) Indikator Pekerjaan itu Sendiri : 0,787
 - c) Indikator Kenaikan Jabatan/Promosi : 0,852
 - d) Indikator Rekan Kerja : 0,769
 - e) Indikator Atasan : 0,795
4. Hasil dari analisis faktor variabel kepuasan kerja (Y):
 - a) Indikator kenaikan jabatan/promosi menjadi indikator yang tertinggi yaitu dengan kontribusi 0,852, dan indikator pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan butir delapan dengan total 0,941 yaitu, “Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan”. Pernyataan indikator terendah terdapat pada pernyataan butir sembilan dengan total 0,741

yaitu “Saya merasa puas karena adanya peluang promosi dapat memotivasi saya untuk lebih berkembang/maju”.

- b) Indikator gaji menjadi indikator yang terendah dengan kontribusi 0,748 dengan pernyataan indikator tertinggi terdapat pada pernyataan butir satu dengan total 0,878 yaitu, “Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Pernyataan Indikator terendah terdapat pada pernyataan butir tiga 0,505 yaitu “Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan karena dapat membantu memenuhi kebutuhan saya”.

5. Dibawah ini untuk mempertahankan dan meningkatkan variabel pada (X):

- a) Untuk mempertahankan variabel motivasi kerja (X) adalah dengan memperhatikan indikator supervisi yang baik dengan upaya sebaiknya supervisi memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja. Adapun perhatian dari perusahaan sebagai pendorong motivasi kerja karyawan dalam berupa memberikan pelatihan apapun yang berkaitan dengan tugas tiap jabatan yang diduduki oleh karyawan.
- b) Untuk meningkatkan variabel motivasi kerja (X) adalah dengan memperhatikan indikator kompensasi melalui upaya pimpinan perusahaan perlu melakukan semacam pendekatan pada karyawan dalam mengetahui apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kinerja yang lakukan oleh karyawan.

6. Dibawah ini untuk mempertahankan dan meningkatkan variabel (Y):

- a) Untuk mempertahankan variabel kepuasan kerja (Y) adalah dengan memperhatikan indikator kenaikan jabatan/promosi dengan upaya perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap karyawan, dari hasil evaluasi tersebut dapat dilihat karyawan mana yang memiliki potensi dalam jabatannya. Apabila karyawan tersebut memiliki potensi, maka karyawan tersebut berpeluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan/promosi.
- b) Untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja (Y) adalah dengan memperhatikan indikator gaji melalui upaya terkadang dalam hal gaji tersebut menjadi pemicu masalah utama dari menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat berdampak pada perusahaan. hal alternatif yang dapat diambil oleh perusahaan dalam menyelesaikan masalah tersebut dengan

adanya inisiatif dari perusahaan dengan penambahan jam kerja serta bonus, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kembali tingkat kepuasan kerja karyawan.

7. Kemudian penulis mengambil keputusan alternatif pemecahan masalah berdasarkan dari uji t, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, antara lain: Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya dorongan dan perhatian dari perusahaan terhadap para karyawan. Dalam hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} 5,217 > t_{tabel} 1,782$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang. Peningkatan motivasi kerja ini harus terus ditingkatkan dan selalu diperhatikan pada setiap karyawan agar demi tercapainya dari target perusahaan itu sendiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan oleh penulis mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji korelasi dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi/hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan **(R) yaitu 0,833** artinya $r = +1$ atau mendekati 1, artinya variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan tingkat korelasi sangat tinggi.
2. Dari hasil analisis faktor variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi adalah indikator supervisi yang baik dengan kontribusi **0,788**, dan pada variabel kepuasan kerja (Y) yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kenaikan jabatan/promosi dengan kontribusi **0,852**, dengan meningkatkan indikator supervisi yang baik maka indikator kenaikan jabatan/promosi juga akan meningkat.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang harus lebih memperhatikan motivasi kerja. Untuk mengatasi rendahnya pada indikator kompensasi, yaitu dengan Pimpinan perusahaan perlu melakukan semacam pendekatan pada karyawan dalam mengetahui apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut juga dapat dilakukan dengan alternatif lain berupa tunjangan keselamatan kerja, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya untuk sebagai pendorong motivasi kerja pada karyawan.
2. PT. Bahtera Adhiguna Cabang Padang harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, untuk mengatasi rendahnya indikator gaji, yaitu dengan melakukan adanya inisiatif dari perusahaan dengan cara penambahan jam kerja serta bonus pada karyawan sehingga hal tersebut dapat berdampak pada meningkatkannya kembali tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brindha, K. V. D, & Udayasuriyan, G. (2015). *A Study on Impact of Job Satisfaction on motivation and performance of employees*. 73-78. *Campion, Michael, A., Guerrero, Laura, Posthuma, Richard*. Sugar Mills at erode District. 5.
- Daulay, et al. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif XVI(1)*, 77–83.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan & Silvya. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Binjai: PT. Mewah Indah Jaya.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P & Handayani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, R. L. (2012). *Leadership Enhancing the Lessons of Experience*. Salemba Humanika, Jakarta. In Dewi, P, et al. (2019). *The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk Rengat Branch Office*. *IJSRM*,.
- Ilyas, A. (2017). Kepuasan Kerja: Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. Seminar Konseling. *Fakultas Ilmu Pendidikan UNP*.
- Irvani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Jufrizen, J. (2017). Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi*.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *2(1)*, 32-39.

- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Penelitian dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1), 1-13.
- Nurbahar, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Yogyakarta.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci, Cetakan Pertama*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2016). *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cet. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswandi, et al. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi*.
- Sudaryo, Agus, & Nunung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Mixed Method*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Central for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan. *Jenius*, Vol.3, No.2.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita Vol.3 No.3 Oktober 2018*.
- Utomo, et al. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). 10(19), 70–90.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN 1

Tabel kuesioner Motivasi Kerja (X)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi Instrinsik								
	Penghargaan							
1.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi pada karyawan.							
2.	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk memperoleh prestasi kerja.							
	Tanggung Jawab							
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.							
4.	Saya bertanggung jawab atas posisi saya saat ini.							
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.							
	Pengembangan Diri							
6.	Saya berusaha untuk mengembangkan potensi diri saya sesuai dengan uraian tugas.							
7.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya.							
8.	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menambah wawasan dalam menjalankan tugas.							
Motivasi Ekstrinsik								
	Kompensasi							
9.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.							
10.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai.							
	Supervisi yang Baik							
11.	Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.							

12.	Pimpinan memberikan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.						
13.	Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawakan dari atasan.						
	Peraturan yang Fleksibel						
14.	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti.						
15.	Peraturan yang berlaku di perusahaan bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.						

LAMPIRAN 2

Tabel Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
	Gaji						
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.						
2.	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang telah saya capai.						
3.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan karena dapat membantu memenuhi kebutuhan saya.						
	Pekerjaan itu sendiri						
4.	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.						
5.	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.						
6.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan / pengalaman yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja.						
7.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan terasa adil dan wajar sehingga saya merasa tidak terbebani.						
	Kenaikan Jabatan / Promosi						
8.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan.						
9.	Saya merasa puas karena adanya peluang promosi dapat memotivasi saya untuk lebih berkembang / maju.						
10.	Perusahaan senantiasa memberikan informasi kepada karyawan untuk lowongan dan promosi di bagian lain.						
11.	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang						

	jelas kepada karyawannya.						
	Rekan Kerja						
12.	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif / dapat diajak bekerja sama.						
13.	Rekan kerja saya senantiasa memberikan nasihat dan bersedia membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.						
	Atasan						
14.	Pimpinan saya memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.						
15	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin						

LAMPIRAN 3

Data Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X)

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN															TOTAL X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	
1.	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	3	4	4	58
2.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4.	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	63
5.	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	62
6.	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	67
7.	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	65
8.	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	44
9.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
10.	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	53
11.	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
12.	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	66
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
14.	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	65
	57	60	62	60	58	61	59	57	57	57	57	58	59	60	61	883

Data Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN															TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1.	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	56
2.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	67
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
5.	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73
7.	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	71
8.	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	51
9.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
11.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
12.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	60
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14.	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
	57	62	63	62	58	61	57	59	58	59	59	57	60	59	62	893

LAMPIRAN 4

VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

		Correlations															total
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x
x1	Pearson Correlation	1	.562 [*]	.626 [*]	.592 [*]	.727 ^{**}	.611 [*]	.250	.672 ^{**}	.263	.159	1.00 ^{0**}	.63 ^{9*}	.855 ^{**}	.562 [*]	.611 [*]	.818 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.036	.017	.026	.003	.020	.389	.008	.364	.587	.000	.014	.000	.036	.020	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x2	Pearson Correlation	.562 [*]	1	.052	.643 [*]	.622 [*]	.447	.433	.219	.378	.346	.562 [*]	.367	.286	1.00 ^{0**}	.447	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.036		.860	.013	.017	.109	.122	.452	.183	.225	.036	.197	.322	.000	.109	.004
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x3	Pearson Correlation	.626 [*]	.052	1	.344	.484	.574 [*]	.120	.733 ^{**}	.093	.117	.626 [*]	.471	.796 ^{**}	.052	.574 [*]	.569 [*]
	Sig. (2-tailed)	.017	.860		.228	.079	.032	.683	.003	.751	.690	.017	.089	.001	.860	.032	.034
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x4	Pearson Correlation	.592 [*]	.643 [*]	.344	1	.517	.578 [*]	.619 [*]	.711 ^{**}	.482	.394	.592 [*]	.304	.569 [*]	.643 [*]	.578 [*]	.832 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.026	.013	.228		.059	.030	.018	.004	.081	.164	.026	.290	.034	.013	.030	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x5	Pearson Correlation	.727 [*]	.622 [*]	.484	.517	1	.356	.464	.613 [*]	.235	.136	.727 [*]	.548 [*]	.593 [*]	.622 [*]	.356	.729 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.017	.079	.059		.212	.094	.020	.419	.642	.003	.043	.026	.017	.212	.003
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x6	Pearson Correlation	.611 [*]	.447	.574 [*]	.578 [*]	.356	1	.223	.374	.748 ^{**}	.515	.611 [*]	.366	.728 ^{**}	.447	1.00 ^{0**}	.805 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																
	N																

	Sig. (2-tailed)	.020	.109	.032	.030	.212		.443	.188	.002	.059	.020	.199	.003	.109	.000	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x7	Pearson Correlation	.250	.433	.120	.619*	.464	.223	1	.447	.450	.683**	.250	.373	.167	.433	.223	.607*
	Sig. (2-tailed)	.389	.122	.683	.018	.094	.443		.109	.107	.007	.389	.189	.568	.122	.443	.021
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x8	Pearson Correlation	.672* *	.219	.733**	.711**	.613*	.374	.447	1	.107	.134	.672* *	.539* *	.721**	.219	.374	.676**
	Sig. (2-tailed)	.008	.452	.003	.004	.020	.188	.109		.717	.648	.008	.047	.004	.452	.188	.008
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x9	Pearson Correlation	.263	.378	.093	.482	.235	.748* *	.450	.107	1	.681**	.263	.198	.334	.378	.748* *	.635*
	Sig. (2-tailed)	.364	.183	.751	.081	.419	.002	.107	.717		.007	.364	.497	.243	.183	.002	.015
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x10	Pearson Correlation	.159	.346	.117	.394	.136	.515	.683**	.134	.681**	1	.159	.539* *	.118	.346	.515	.568*
	Sig. (2-tailed)	.587	.225	.690	.164	.642	.059	.007	.648	.007		.587	.047	.687	.225	.059	.034
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x11	Pearson Correlation	1.000**	.562* *	.626*	.592*	.727**	.611* *	.250	.672**	.263	.159	1	.639* *	.855**	.562* *	.611* *	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.017	.026	.003	.020	.389	.008	.364	.587		.014	.000	.036	.020	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x12	Pearson Correlation	.639* *	.367	.471	.304	.548*	.366	.373	.539* *	.198	.539* *	.639* *	1	.476	.367	.366	.622*
	Sig. (2-tailed)	.014	.197	.089	.290	.043	.199	.189	.047	.497	.047	.014		.085	.197	.199	.017
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

x13	Pearson Correlation	.855 [*]	.286	.796 ^{**}	.569 [*]	.593 [*]	.728 [*]	.167	.721 ^{**}	.334	.118	.855 [*]	.476	1	.286	.728 [*]	.760 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.322	.001	.034	.026	.003	.568	.004	.243	.687	.000	.085		.322	.003	.002
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x14	Pearson Correlation	.562 [*]	1.00 ^{**}	.052	.643 [*]	.622 [*]	.447	.433	.219	.378	.346	.562 [*]	.367	.286	1	.447	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.860	.013	.017	.109	.122	.452	.183	.225	.036	.197	.322		.109	.004
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
x15	Pearson Correlation	.611 [*]	.447	.574 [*]	.578 [*]	.356	1.00 ^{**}	.223	.374	.748 ^{**}	.515	.611 [*]	.366	.728 ^{**}	.447	1	.805 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.109	.032	.030	.212	.000	.443	.188	.002	.059	.020	.199	.003	.109		.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
total x	Pearson Correlation	.818 [*]	.715 [*]	.569 [*]	.832 ^{**}	.729 ^{**}	.805 [*]	.607 [*]	.676 ^{**}	.635 [*]	.568 [*]	.818 [*]	.622 [*]	.760 ^{**}	.715 [*]	.805 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.034	.000	.003	.001	.021	.008	.015	.034	.000	.017	.002	.004	.001	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

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

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

VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

		Correlations															total
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y
y1	Pearson Correlation	1	.626 [*]	.480	.626 [*]	.727 [*]	.611 [*]	1.00	.855 [*]	.727 [*]	.601 [*]	.855 [*]	.672 ^{**}	.457	.601 [*]	.626 [*]	.886 [*]
	Sig. (2-tailed)		.017	.082	.017	.003	.020	.000	.000	.003	.023	.000	.008	.101	.023	.017	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y2	Pearson Correlation	.626 [*]	1	.230	1.00	.484	.574 [*]	.626 [*]	.796 [*]	.484	.702 [*]	.796 [*]	.733 ^{**}	.730 ^{**}	.702 [*]	.708 ^{**}	.840
	Sig. (2-tailed)	.017		.428	.000	.079	.032	.017	.001	.079	.005	.001	.003	.003	.005	.005	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y3	Pearson Correlation	.480	.230	1	.230	.535 [*]	.556 [*]	.480	.423	.535 [*]	.306	.423	.405	.252	.306	.230	.554
	Sig. (2-tailed)	.082	.428		.428	.049	.039	.082	.132	.049	.287	.132	.151	.384	.287	.428	.040
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y4	Pearson Correlation	.626 [*]	1.00	.230	1	.484	.574 [*]	.626 [*]	.796 [*]	.484	.702 [*]	.796 [*]	.733 ^{**}	.730 ^{**}	.702 [*]	.708 ^{**}	.840
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.428		.079	.032	.017	.001	.079	.005	.001	.003	.003	.005	.005	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y5	Pearson Correlation	.727 [*]	.484	.535 [*]	.484	1	.356	.727 [*]	.593 [*]	1.00	.515	.593 [*]	.613 [*]	.354	.515	.484	.763
	Sig. (2-tailed)	.003	.079	.049	.079		.212	.003	.026	.000	.059	.026	.020	.215	.059	.079	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y6	Pearson Correlation	.611 [*]	.574 [*]	.556 [*]	.574 [*]	.356	1	.611 [*]	.728 [*]	.356	.344	.728 [*]	.374	.566 [*]	.344	.373	.688
	Sig. (2-tailed)	.020	.032	.039	.032	.212		.020	.003	.212	.228	.003	.188	.035	.228	.188	.006
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

y7	Pearson Correlation	1.000**	.626*	.480	.626*	.727*	.611*	1	.855*	.727*	.601*	.855*	.672**	.457	.601*	.626*	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.082	.017	.003	.020		.000	.003	.023	.000	.008	.101	.023	.017	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y8	Pearson Correlation	.855*	.796*	.423	.796*	.593*	.728**	.855*	1	.593*	.638*	1.000**	.721**	.737**	.638*	.796**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.132	.001	.026	.003	.000		.026	.014	.000	.004	.003	.014	.001	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y9	Pearson Correlation	.727*	.484	.535*	.484	1.000**	.356	.727*	.593*	1	.515	.593*	.613*	.354	.515	.484**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.003	.079	.049	.079	.000	.212	.003	.026		.059	.026	.020	.215	.059	.079	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y10	Pearson Correlation	.601*	.702*	.306	.702*	.515	.344	.601*	.638*	.515	1	.638*	.507	.607*	1.000**	.702**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.023	.005	.287	.005	.059	.228	.023	.014	.059		.014	.064	.021	.000	.001	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y11	Pearson Correlation	.855*	.796*	.423	.796*	.593*	.728**	.855*	1.000**	.593*	.638*	1	.721**	.737**	.638*	.796**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.132	.001	.026	.003	.000	.000	.026	.014		.004	.003	.014	.001	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y12	Pearson Correlation	.672*	.733*	.405	.733*	.613*	.374	.672*	.721*	.613*	.507	.721*	1	.610*	.507	.528*	.790*
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.151	.003	.020	.188	.008	.004	.020	.064	.004		.021	.064	.053	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y13	Pearson Correlation	.457	.730*	.252	.730*	.354	.566*	.457	.737*	.354	.607*	.737*	.610*	1	.607*	.730**	.732*
	Sig. (2-tailed)	.101	.003	.384	.003	.215	.035	.101	.003	.215	.021	.003	.021		.021	.003	.003

N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y14 Pearson Correlation	.601*	.702*	.306	.702*	.515	.344	.601*	.638*	.515	1.000**	.638*	.507	.607*	1	.702**	.770**
Sig. (2-tailed)	.023	.005	.287	.005	.059	.228	.023	.014	.059	.000	.014	.064	.021		.005	.001
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
y15 Pearson Correlation	.626*	.708*	.230	.708*	.484	.373	.626*	.796*	.484	.702*	.796*	.528	.730**	.702*	1	.779**
Sig. (2-tailed)	.017	.005	.428	.005	.079	.188	.017	.001	.079	.005	.001	.053	.003	.005		.001
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
totaly Pearson Correlation	.886*	.840*	.554*	.840*	.763*	.688**	.886*	.936*	.763*	.770*	.936*	.790**	.732**	.770*	.779**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.000	.001	.006	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.003	.001	.001	
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

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

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

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	15

UJI Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	15

Uji Analisis Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.668	4.238

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

Analisis Regresi Sederhana dan Hipotesis Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.076	9.596		.168
	totalx	.788	.151	.833	.000

a. Dependent Variable: totaly

Uji Analisis Faktor Motivasi Kerja (X)

Component Matrix^a

	Component 1
Penghargaan	.879
Penghargaan	.679
Tanggung Jawab	.643
Tanggung Jawab	.794
Tanggung Jawab	.754
Pengembangan Diri	.802
Pengembangan Diri	.526
Pengembangan Diri	.716
Kompensasi	.563
Kompensasi	.492
Supervisi yang Baik	.879
Supervisi yang Baik	.661
Supervisi yang Baik	.825
Peraturan yang Fleksibel	.679
Peraturan yang Fleksibel	.802

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Uji Analisis Faktor Kepuasan Kerja (Y)

Component Matrix^a

	Component 1
Gaji	.878
Gaji	.862
Gaji	.505
Pekerjaan itu Sendiri	.862
Pekerjaan itu Sendiri	.741
Pekerjaan itu Sendiri	.669
Pekerjaan itu Sendiri	.878
Kenaikan Jabatan / Promosi	.941
Kenaikan Jabatan / Promosi	.741
Kenaikan Jabatan / Promosi	.787
Kenaikan Jabatan / Promosi	.941
Rekan Kerja	.789
Rekan Kerja	.750
Atasan	.787
Atasan	.804

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

LAMPIRAN 5

Distribusi Nilai t_{tabel}

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 6

Distribusi Nilai r_{tabel}

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

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

LAMPIRAN 7

Struktur Organisasi

PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Cabang Padang

