

BAB I PENDAHULUAN

1. 1. LATAR BELAKANG MASALAH

UU No. 25 Thn. 1992 tentang perkoperasian menyatakan bahwa sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha, koperasi berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UU No. 25 Tahun 1992). Peran penting koperasi dalam perekonomian nasional mengakibatkan pertumbuhan jumlah koperasi yang begitu pesat di Indonesia.

Pemerintah Indonesia sangat berkepentingan dengan Koperasi, karena Koperasi di dalam sistem perekonomian merupakan soko guru. Koperasi di Indonesia belum memiliki kemampuan untuk menjalankan perannya secara efektif dan kuat. Hal ini disebabkan Koperasi masih menghadapi hambatan struktural dalam penguasaan faktor produksi khususnya permodalan. Dengan

demikian masih perlu perhatian yang lebih luas lagi oleh pemerintah agar keberadaan Koperasi yang ada di Indonesia bisa benar-benar sebagai soko guru perekonomian Indonesia yang merupakan sistem perekonomian yang yang dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Koperasi Kredit atau Credit Union (CU Dosnitahi Pinangsori) merupakan lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya, dan yang bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya sendiri. Koperasi CU Dosnitahi Pinangsori memiliki karyawan sebanyak 100 orang, pada kantor pusat sebanyak 43 orang dan pada kantor cabang sebanyak 57 orang. Koperasi kredit atau CU Dosnitahi Pinangsori, berdiri pada tanggal 29 mei 1988 yang diprakarsai oleh bapak Pastor Theofilus OFM Cap.

Pada penelitian ini penulis terlebih dahulu mencari tahu tentang persentase target pertumbuhan anggota, pertumbuhan keuangan dan kredit macet yang dicapai oleh kantor CU Dosnitahi Pinangsori yang dimulai dari akhir tahun pembukuan 2018 sampai dengan akhir 2020, menunjukkan bahwa :

No.	Persentase Pertumbuhan Target Tahun 2018-2020					
	5%		7%		4%	
	Pertumbuhan Anggota		Pertumbuhan Keuangan		Pertumbuhan Kredit Macet	
	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020

	Naik %	Tur un%	Naik% n %	Turu n %	Naik %	Turun %	Naik %	Turun %	Naik %	Turu n %	Naik% n %	Turun %
1.	24.818	10	26.086	5	95.452. 961.38 9	–	104.3 86.04 1.487	–	45.331. 988.10 9	–	45.331.9 88.109	–
Total persenta se	5%	0.10 %	5%	0,5%	9,35%	–	9,35%	–	40.17%	–	–	44.17%

Tabel 1.1 Persentase Pertumbuhan Target Tahun 2018-2020

Pada hasil tabel tersebut diketahui pertumbuhan anggota dan pertumbuhan keuangan mencapai target yang telah ditetapkan oleh CU Dosnitahi Pinangsori, namun dalam hal ini juga CU Dosnitahi Pinangsori tidak mengalami peningkatan penurunan kredit macet namun mengalami peningkatan kredit macet, kredit macet terjadi karena anggota yang meminjam tidak rutin membayar pinjaman. Penurunan kredit macet ini sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan keuangan (peningkatan aset) CU Dosnitahi Pinangsori. Penurunan target pertumbuhan anggota yang masuk tidak sebanding dengan anggota yang keluar, dan juga penurunan pemasukan pertumbuhan keuangan, hal ini berhubungan dengan kepuasan maupun motivasi kerja karyawan.

Beberapa masalah yang umum terjadi pada koperasi di Indonesia adalah terjadinya penurunan peminjam diakibatkan ekonomi secara nasional dan regional, sehingga jika terjadi hal ini akan mengakibatkan terjadinya penurunan aset. Dalam hal ini pada penelitian sebelumnya oleh Finsa Manullang (2015)

terdapat beberapa masalah-masalah yang terjadi pada karyawan yang bekerja di koperasi yaitu kinerja karyawan yang belum optimal, karena kurangnya kemampuan kepemimpinan dalam memberdayakan karyawan. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditandai beberapa diantaranya dengan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat masuk kantor, karyawan yang sering menunda-nunda tugasnya atau bahkan karyawan yang melalaikan tugasnya. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan yang diharapkan (<http://repository.fe.unj.ac.id/1834/3/Chapter1.pdf>).

Karyawan adalah salah satu hal yang paling penting dalam perusahaan. Karyawan sendiri bukanlah suatu alat melainkan aset perusahaan yang berharga dan seharusnya dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena apabila karyawan bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai (Hariadja, 2012). Dan Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka

semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2013).

Menurut Robbins (1996) yaitu : Faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh Kerja yang menantang secara mental, Penghargaan yang sesuai, Kondisi kerja yang mendukung, dan Kolega yang suportif. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor kepuasan kerja Menurut Robbins (1996) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (1996) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari 5 aspek yaitu Pekerjaan itu sendiri, Supervisi, Gaji atau upah, Kesempatan promosi, Rekan kerja.

Pada tanggal 21 September – 31 Oktober 2020 peneliti melakukan observasi pada kantor CU Dosnitahi Pinangsori baik karyawan dan keadaan kantor, dalam observasi yang dilakukan peneliti bahwa ada beberapa faktor penyebab kepuasan kerja karyawan adalah kurang puas dengan hasil pekerjaannya, karyawan yang menaikkan gaji supaya sesuai dengan pekerjaannya, fasilitas perusahaan, komunikasi antar karyawan, kesempatan untuk maju (kenaikan jabatan), dan kondisi kerja yang mendukung. Pada observasi tersebut adanya beberapa yang terdapat dalam aspek menurut robbins (1996) yaitu gaji (upah) dan kesempatan promosi, yang dimana gaji (upah) adalah merupakan salah satu faktor yang dapat

untuk meningkatkan prestasi kerja, dan kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang pada umumnya seseorang yang dipromosikan dianggap baik prestasinya.

Sehubungan dengan observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 27 Oktober 2020 dengan satu orang karyawan di kantor CU Dosnitahi Pinangsori bagian departement Prombang, berikut penjelsannya :

“Saya kurang puas dengan kesempatan promosi ataupun kenaikan jabatan ditempat kerja saya ini, kenapa saya bilang begitu? Ya karna disini lebih mendahulukan karyawan yang lebih lama bekerja dibandingkan karyawan baru, dan menurut saya masih lebih mementingkan senioritas”.

(ZE, Pinangsori, 27 Oktober 2020)

Peneliti juga melakukan wawancara kembali pada tanggal 13 November 2021 dengan dua orang karyawan di kantor CU Dosnitahi Pinangsori, berikut penjelasannya :

“Membuat saya puas dengan pekerjaan saya sendiri yang paling terutama itu hasil kerja saya yang saya capai dan dapat untuk saya pertanggungjawabkan, dan fasilitas perlengkapan alat kerja yang memadai di tempat kerja”.

(M, Pinangsori 13 November 2021)

“Menurut saya, saya kurang puas, karena menurut saya gaji segitu tidak begitu cukup menurut saya, makanya saya menaikkan gaji saya supaya sesuai dengan yang saya harapkan”.

(PA, Pinangsori 13 November 2021)

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan diatas, dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 3 karyawan diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat promosi jabatan,

fasilitas tempat kerja, pekerjaan itu sendiri dan gaji, hal ini dapat dilihat bahwa faktor tersebut terdapat juga beberapa aspek pada aspek kepuasan kerja oleh Robbins (1996).

Dalam hal ini peneliti juga melakukan survei ke beberapa anggota dari setiap departemen di kantor CU Dosnitahi Pinangsori pada tanggal 25 Oktober 2021 kepada 5 staf anggota, pada departemen keuangan 1 staf anggota, pada bagian departemen prombang 1 orang, bagian departemen kredit 1 orang, bagian departemen sekretariat 1 staf anggota khusus dan pada bagian departemen administrasi dan umum 1 staf anggota. Dalam survei yang dilakukan peneliti, peneliti mendapatkan hasil :

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Hasil Survei
1.	Pekerjaan itu sendiri	3 orang
2.	Supervisi	1 orang
3.	Gaji atau upah	2 orang
4.	Kesempatan promosi	2 orang
5.	Rekan kerja	2 orang

Tabel 1.2 Hasil Survei Kepuasan Kerja

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan diatas, berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan dengan 5 karyawan pada CU Dosnitahi Pinangsori dengan menggunakan aspek-aspek dari Robbins (1996) yaitu adanya Pekerjaan itu sendiri, Supervisi, Gaji atau upah, Kesempatan promosi, Rekan kerja. Pada survei tersebut karyawan memiliki faktor kepuasan kerja 3 orang cenderung memilih dari pekerjaan itu sendiri

(kesempatan untuk belajar sesuai minat), 1 orang dari supervisi, 2 orang dari gaji ataupun upah, 2 orang cenderung memilih dari kesempatan untuk promosi, dan 2 orang faktor dari rekan kerja.

Menurut Handoko (2001) yaitu bahwa dalam kenyataannya, banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan akan prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinyus).

Dengan demikian Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian adanya motivasi, diharapkan seorang karyawan akan mencapai hasil kerja yang memuaskan. Motivasi seseorang sangat tergantung pada pengetahuan tentang hal-hal yang dibutuhkan orang itu karena pada hakekatnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda sehingga proses pemberian

motivasi untuk setiap orang juga berbeda-beda. Sehingga Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2016). Selain itu juga Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja seperti yang dijelaskan dalam salah satu teori motivasi yaitu *content theory* bahwa motivasi atau kebutuhan akan mendorong orang untuk memenuhi kebutuhannya tersebut yang diwujudkan dalam suatu tindakan misalnya bekerja. Dengan terpenuhi kebutuhannya maka, orang tersebut akan merasa puas. Kepuasan inilah yang akan menimbulkan motivasi atau kebutuhan baru (Ranupandojo dan Husan, 2001).

Selain itu diketahui bahwa faktor kepuasan kerja oleh teori Robbins (1996) dan faktor motivasi kerja oleh teori Munandar (2001) memiliki kesamaan dari beberapa faktor yaitu dari faktor supervision, kondisi kerja dan penghargaan ataupun perhatian.

Menurut Winardi (2001) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Munandar (2001) yaitu : Faktor motivasi kerja dipengaruhi oleh 11 faktor yaitu : kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan (*supervision*), gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi, penghargaan atau perhatian. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka

peneliti memilih faktor motivasi kerja Menurut Munandar (2001) karena Motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu. Menurut Munandar (2001) Ada 5 aspek dalam motivasi kerja yang terdiri dari adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Selain itu juga menurut siagian ada delapan (8) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya ialah kepuasan kerja.

Pada tanggal 21 September – 31 Oktober 2020 Penulis melakukan observasi pada kantor CU Dosnitahi Pinangsori bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan motivasi kerja terjadi karena adanya kebutuhan, keinginan, keamanan karyawan dan faktor internal maupun dari faktor eksternal, dan hal ini juga berhubungan dengan gaji/upah karyawan, dan ada beberapa karyawan yang terlambat datang ketempat kerja.

Berhubungan dengan observasi yang dilakukan penulis juga melakukan wawancara pada tanggal 13 November 2021 pada 2 karyawan yang bekerja di Kantor CU Dosnitahi Pinangsori, berikut penjelasannya:

“Yang membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja itu untuk menghidupi keluarga, apalagi anak saya sudah ada yang kuliah, saya harus lebih lagi untuk mencari uang”.

P,Pinangsori 13 November 2021

“Saya merasa kurang pede jika saya berdiri didepan banyak orang ketika saya sebagai pembawa acara, saya lebih baik bekerja dibelakang layar daripada saya tampil

didepan banyak orang, sehingga saya kurang bertanggung jawab jika saya diberikan tugas sebagai pembawa acara”.
Z, Pinangsori 13 November 2021

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan diatas, dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 2 karyawan dengan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kepercayaan diri dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan hal ini dapat dilihat bahwa faktor tersebut terdapat juga beberapa aspek pada aspek motivasi kerja oleh Munandar (2001).

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan diatas peneliti juga melakukan survei kepada 5 karyawan di kantor CU Dosnitahi Pinangsori pada tanggal 13 November 2021, pada departement keuangan 1 staf anggota, pada bagian departement prombang 1 orang, bagian departement kredit 1 orang, bagian departement sekretariat 1 staf anggota khusus dan pada bagian departement administrasi dan umum 1 staf anggota. Berikut hasil surveinya:

No.	Aspek Motivasi Kerja	Hasil Survei
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	2 orang
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	2 orang
3.	Kepercayaan diri	2 orang
4.	Daya tahan terhadap tekanan	1 orang
	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	2 orang

Tabel 1.3 Hasil Survei Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan diatas, dari hasil survei yang telah dilakukan kepada 5 karyawan dengan menggunakan aspek-aspek Menurut Munandar (2001) terdapat adanya aspek dalam motivasi kerja yang terdiri dari adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pada survei tersebut karyawan memiliki faktor adanya kedisiplinan dari karyawan 2 orang , pada imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi 2 orang, kepercayaan diri 2 orang, pada daya tahan terhadap tekanan 1 orang, dan pada tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2 orang. Sehingga dalam hal ini diketahui bahwa untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Diketahui juga bahwa Kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan juga sangat berhubungan dengan kinerja karyawan dilihat dari teori Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan

kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan peneliti adalah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Chukwuma dan Obiefuna (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi unsur yang harus diperhitungkan perusahaan demi tercapainya motivasi kerja. Menurut Herzberg (2011) kepuasan kerja dapat berkorelasi dengan berbagai macam variabel, salah satunya adalah motivasi kerja. Karyawan yang terpuaskan terhadap pekerjaan, fasilitas, maupun kompensasi yang diberikan membuatnya bersungguh-sungguh menunjukkan hasil kerja yang berkualitas (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Supriyono (2003) menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan menjadikan karyawan merasa bahagia dan sejahtera atas segala peraturan maupun kompensasi yang diberikan kepadanya, sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dengan memberikan performa terbaik, bertanggung jawab

menyelesaikan tugas secara optimal, dan bersedia memberikan berbagai ide untuk keuntungan perusahaan.

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra & Handoyo (2013) mengatakan bahwa Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

Davis dan Newstrom (2000) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja membuat karyawan merasa diabaikan karena kompensasi, tunjangan, fasilitas, maupun sistem perusahaan tidak sesuai dengan harapan yang seharusnya terjadi. Kepuasan kerja yang rendah membuat karyawan sulit menunjukkan motivasi dalam bekerja yaitu tidak bersedia menunjukkan pendapat untuk keuntungan perusahaan, tingginya absensi maupun tingkat keterlambatan, tidak sigap bekerja, dan performa kerja semakin memburuk yang mana kondisi ini dapat menurunkan pendapatan dan citra perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfa (2015) pada PT. PLN (Persero) APJ Surakarta sebanyak 60 orang karyawan menemukan

bahwa hubungan Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi organisasi atau perindustrian keadaanya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan dapat bekerja seperti yang diharapkan dikarenakan kurang memiliki motivasi. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya. Ulfa (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Dari Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska (2016) pada Koperasi di Kecamatan Sumbersari Jember sebanyak 100 sampel diketahui bahwa Motivasi hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi yaitu predikat sehat; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen koperasi kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi dan meningkat kepuasan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kinerja

Dan berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Hendra dan Handoyo (2013) Pada suatu perusahaan Bank BTPN Cabang Madiun sebanyak 40 sampel diketahui bahwa untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Layaknya pada Bank BTPN Cabang Madiun, sikap kepuasan kerja karyawannya, dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas. Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan uraian-uraian di atas peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat “Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan diperusahaan CU Dosnitahi Pinangsori”.

1. 2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, agar memudahkan penulis dalam menjawab masalah tersebut, maka peneliti merumuskan sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Kantor CU Dosnitahi Pinangsori”.

1. 3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Kantor CU Dosnitahi Pinangsori.

1. 4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagiwahaya perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi (PIO), terutama yang berhubungan dengan variabel dukungan sosial teman sebaya dengan motivasi menyelesaikan laporan skripsi pada mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat ditemukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu informasi yang berguna bagi karyawan mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan apa saja yang dialami ketika bekerja yang dapat mempengaruhi segi fisik, kognisi, emosi, dan juga perilaku.

2. Bagi Institusi/Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi mengenai gambaran Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada karyawan sehingga diharapkan ditemukannya jalan keluar berupa suatu kegiatan pendampingan untuk dapat mencegah terjadinya menurunnya Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

2. 1. 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu (Munandar, 2001).

Menurut Winardi (2001) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Hodges dan Luthans dalam (Ana, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif, dan merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Harry, 2013) Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi menurut Robbins, (1996) sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang lebih tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kubutuhan individu.

Mangkunegara (2005) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Motivasi kerja ialah perilaku individu pada tugas kerja yang mengarahkan individu tersebut pada kesenangan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan pada diri manusia yang mendorong hasrat manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu guna mencapai keinginan dan tujuan. Gibson (2000) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Menurut Kusnadi (2002) motivasi kerja adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Siagian (2002) mengungkapkan motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para karyawan yang bersangkutan.

Pemaparan diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja ialah hal yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Karena hal tersebut, motivasi kerja dalam psikologi biasa diujar sebagai pendorong semangat dalam bekerja. Berpengaruh atau tidaknya motivasi kerja seorang karyawan berandil menentukan bagaimana besar kecilnya prestasi (Anoraga, 1992). Drucker (dalam Anoraga, 1992) berangapan bahwasanya motivasi menjadi penguat keinginan dan kemauan manusia. Serta motivasi dasar yang seseorang mengupayakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi agar ikut berperan dengan sempurna.

2.1. 2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Munandar (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki lima aspek, yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan

terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2. 1. 3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Munandar (2001) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja yaitu :

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policies and administration*)

Faktor ini merupakan derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja darisemua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Faktor ini meliputi keadekuatan organisasi dan manajemen perusahaan, peraturandan administrasi perusahaan.

- b. Penyeliaan (*supervision*)

Faktor ini merupakan derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh karyawan dari atasannya. Faktor ini meliputi keadilan atasan dalam memperlakukan karyawan ketika atasan memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan.

- c. Gaji (*Salary*)

Faktor ini merupakan derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan perilaku-kerja karyawan. Faktor ini

meliputi semua keadaan yang menyangkut upah, kenaikan upah, dan harapan karyawan tentang upah.

d. Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)

Faktor ini merupakan derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan; faktor ini meliputi interaksi antara karyawan dengan penyelia, bawahan, dan rekan kerjanya. Hubungan ini dapat bersifat sosial maupun sosioteknikal (yang berhubungan dengan pekerjaan).

e. Kondisi kerja (*working condition*)

Faktor ini merupakan derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Faktor ini meliputi kondisi fisik tempat karyawan bekerja, termasuk fasilitas dan ciri-ciri ruangan.

f. Keamanan Kerja (*job security*)

Faktor ini merupakan derajat rasa aman yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Faktor ini meliputi kestabilan perusahaan, kedudukan yang pasti dan jelas, dan masa jabatan yang pasti.

g. Tanggung jawab (*responsibility*)

Faktor ini merupakan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja untuk menjalankan fungsi jabatan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengarahan yang diterimanya. Faktor

ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas.

h. Kemajuan (*advancement*)

Faktor ini merupakan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya. Faktor ini meliputi elemen-elemen situasi yang memungkinkan untuk mempelajari keahlian baru atau kesempatan untuk maju, meningkat, atau semakin baik.

i. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)

Faktor ini merupakan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya. Faktor ini meliputi pelaksanaan kerja yang aktual yang dapat dilihat dari rutinitas, jumlah pekerjaan, sifat pekerjaan.

j. Prestasi (*achievement*)

Faktor ini merupakan besar kecilnya daya dorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Faktor ini meliputi keberhasilan ataupun kegagalan yang dinilai secara spesifik, misalnya pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan.

k. Penghargaan atau perhatian (*recognition*)

Faktor ini merupakan besar kecilnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Faktor ini meliputi segala tindakan peringatan, pujian, atau

teguran yang dapat bersumber dari penyelia, manajemen sebagai suatu kekuatan interpersonal, rekan kerja, dan masyarakat umum.

2. 2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dole dan Schroeder (dalam 2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Menurut Lock (dalam Simatupang, 2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan. Perasaan senang muncul akibat penilaian pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Sedangkan As'ad (1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah atau gaji, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesepakatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Menurut Robbins (1996) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif

terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Menurut pendapat beberapa teori di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap dan afeksi tersebut terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek-aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996).

Pemaparan di atas dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima,

kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

2.2.2. Apek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (1996) kepuasan kerja terdiri dari 5 aspek yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- b. Supervisi yaitu suatu usaha untuk memimpin dengan mengarahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik serta memberikan hasil yang maksimal.
- c. Gaji atau upah yaitu merupakan salah satu faktor yang dapat untuk meningkatkan prestasi kerja.
- d. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang pada umumnya seseorang yang dipromosikan dianggap baik prestasinya.
- e. Rekan kerja yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis atau dorongan sosial.

2. 2. 3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

- a. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

2.3. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis Jurnal	Judul Penelitian	Gap/Masalah	Tujuan penelitian	Konsep	Variabel	Metode	Sampel	Temuan	Keterbatasan & saran
1.	Hendra dan Handoyo	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Btpn Madiun	Pada penelitian ini pada Bank BTPN Cabang Madiun, sikap kepuasan kerja karyawannya, dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun	Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto (dalam Martoyo, 1992: 139) adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Keith Davis dalam Mangkunegara, mengemukakan: "Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with	Variabel bebas : Kepuasan kerja Variabel terikat : Motivasi kerja	penelitian ini, merupakan penelitian kuantitatif korelasional, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dengan mengambil sebagian populasi yang dianggap representatif sebagai subjek penelitian sejumlah 40 karyawan tetap Bank. Alat pengumpul data berupa kuesioner yang merupakan hasil adaptasi skala Job In General untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, dan adaptasi Job Diagnostic Survey untuk mengukur tingkat motivasi kerja. Jumlah total pertanyaan 113 butir. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik non-parametrik 2 sample related dengan	Sampel dalam penelitian ini adalah Penelitian dilakukan pada karyawan tetap Bank BTPN Madiun dengan jumlah subyek sebanyak 40 orang	Hasil penelitian : Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai z - 5,512 dengan signifikansi sebesar 0. Nilai tersebut lebih kecil dari p 0,05 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Sehingga hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun.	Saran : Dalam penelitian ini ada beberapa kekurangan seperti teorinya kurang lengkap dan aspek dengan faktor tidak dibuat.

					which employees view their work". Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "Is the way an employee feels about his or her job" atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.		bantuan program statistik SPSS versi 20 for Windows.			
2.	Herudini Subariyanti	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan	Dalam penelitian ini terdapat masalah mengenai kepuasan kerja karyawan yang dimana sangat berpengaruh pad motivasi kerja karyawan di PTLR BATAN.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara	Menurut Siswanto (2005), "Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan" perilaku.	Variabel bebas : Kepuasan kerja Variabel terikat : Motivasi kerja	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yaitu penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independent variables) dengan variabel terikat (dependent variables) melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja dan	Dalam penelitian ini sampel diambil dari karyawan Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang berjumlah 114 orang, jumlah ini berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin dengan penyimpangan (standar error) 5%	Hasil penelitian : Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja	Saran : Dalam penelitian ini hanya melakukan hasil penelitian yang sederhana.

				<p>motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTLR BATAN.</p>	<p>Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (1999) mengetengahkan empat respon yang dapat dilakukan oleh karyawan ketika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.</p>		<p>kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Desain penelitian adalah penelitian sampel acak yang dilakukan terhadap 120 sampel karyawan PTLR BATAN, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 12.00, dengan teknik analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar.</p>	<p>(Husein Umar;1999).</p>	<p>terhadap kinerja karyawan.</p>	
3.	Elina Ulfa, Susatyo Yuwono	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ	PT PLN (Persero) APJ Surakarta sebagai penyedia layanan energi listrik bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan kualitas dalam	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ	Menurut Hodges dan Luthans dalam (Ana, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan	Variabel bebas : Kepuasan kerja Variabel terikat : Motivasi kerja	Penelitian ini menggunakan metode Menggunakan teknik pengambilan sampel kuota sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis	Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta Sebanyak 60 orang.	Hasil penelitian :Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 15.0 menggunakan teknik korelasi product momentdari Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,523 dengan signifikasi = 0,000 ; (p <	Saran : Dalam penelitian ini kurang menjelaskan fenomena yang sering terjadi pada tempat penelitian tersebut.

		Surakarta	<p>proses kerjanya dan proses pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen akan merasa terpuaskan. Perusahaan milik BUMN yaitu PT PLN juga dinilai kurang memberikan motivasi pada karyawannya. Pernah dilakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2009 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa.</p>	<p>Surakarta. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta.</p>	<p>insentif, dan merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Harry, 2013) Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan.</p> <p>.Menurut Loeke (dalam Sule, 2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.</p>		<p>korelasi product moment.</p>		<p>0,01) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 87,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti motivasi kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (positif). variabel konsep diri mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 87,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (positif). Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan oleh nilai $r^2 = 0,273$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 27,3% dan 72,7 % sisanya</p>
--	--	-----------	---	--	--	--	---------------------------------	--	---

			<p>Namun pada tahun 2009 hasil penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Bali dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat kurang potensial, hal ini disebabkan karena kurangnya upaya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan (Prabasari.</p>						<p>dipengaruhi faktor lainnya diluar variabel kepuasan kerja.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

			2013).							
4.	Weni Hastuti M., Farid	Motivasi Kerja, Internal Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supportin g di PT X Cabang Surabaya	Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. X di Surabaya dari divisi marketing dan supporting bahwa terjadinya masalah tentang motiva si kerja karyawan, internal locus of control dan kepuasan kerja karyawan sehingga terjadi Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan internal locus of control dengan kepuasan kerja dalam suatu studi korelasional pada karyawan di PT. X di Surabaya dari divisi marketing dan supporting.	Motivasi kerja menurut Robbins (2003), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Internal locus of control adalah tindakan individu dalam meyakini dirinya sendiri yang mengendalikan	Variabel bebas : Motivasi kerja Variabel terikat : Internal Locus Of Control dan kepuasan kerja	Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan cara data dikumpulkan melalui angket dan dilakukan anal isis melalui regresi ganda	Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling Bertahap (Multistage Sampling). Karyawan di PT. X di Surabaya dari divisi marketing dan supporting.	Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan nilai $F=3,449$; $p=0,0036$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan internal locus of control memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja dan internal locus of control pada karyawan bagian marketing dan supporting secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat diterima.	Saran : pada penelitian ini tidak terdapat adanya hubungan antara Internal Locus Of Control dengan kepuasan kerja, padahal pada penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara Locus Of Control dengan kepuasan kerja.

			era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut sikap karyawan atau sumber daya manusi		hidupnya dan keberhasilannya. Kepuasan kerja menurut Dole and Schoeder (2001) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.					
5.	Hari Rarindo & Dian Bagus Mitreka Satata	Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Konstruksi	Pada pekerja konstruksi Ban yak fenomena terjadi akibat dari kecelakaan kerja, berdasarkan data badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan pada tahun 2018 terjadi 114.148 kasus dan tahun 2019 terdapat 77.295 kasus telah terjadi kecelakaan yang berada ditempat kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek moderasi perilaku keselamatan kerja pada hubungan motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja kontraktor.	Motivasi kerja proses sebagai langkah awal individu dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, dengan kata lain dapat disebut dengan dorongan ang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthan, 2006). Kepuasan kerja Menurut Dugguh & Ayaga (2014) kepuasan kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan	Variabel bebas : motivasi kerja variabel terikat : kepuasan kerja	Pengambilan data dilakukan menggunakan work extrinsic and intrinsic motivation scale (WEIMS), skala keselamatan kerja, dan job satisfaction survey (JSS). Data dianalisis menggunakan moderated regression analysis (MRA).	Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dan snowball sampling. Sejumlah 159 responden dari dua perusahaan konstruksi terlibat dalam penelitian ini.	Hasil penelitian : Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dan perilaku keselamatan kerja dapat memoderasi hubungan motivasi dengan kepuasan kerja pada pekerja konstruksi.	Saran : faktor keselamatan kerja dan kemanan merupakan prioritas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap individu. Oleh karena itu dalam setiap aktivitas dapat mengimplementasikan mengenai perilaku keselamatan kerja agar dapat memotivasi dan memberikan hasil yang memuaskan

			<p>(Binwasnaker & K3, 2020). Hal tersebut dapat merugikan berbagai pihak dari segi materi, waktu hingga nyawa akibat dari kurangnya perilaku keselamatan kerja. Setiap pekerja dituntut untuk dapat memahami K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan cara pencegahannya, dampak dari kecelakaan, undang-undang tentang K3, bahaya serta potensi dari bahaya tersebut. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat menurunkan</p>	<p>bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaannya yang berorientasi pada goal setting theory. Dugguh & Ayaga (2014) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama.</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			motivasi sehingga kepuasan kerja menjadi berkurang..							
6.	Wanda Roos and Rene Van Eeden	The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture	Pada tempat penelitian yang dilakukan bahwa terdapat anggapan motivasi dan kepuasan kerja sebagai penentu utama keberhasilan organisasi, yang keduanya dipengaruhi oleh aspek budaya perusahaan. Penelitian tentang ketiga konsep ini dan kombinasi dari konsep-konsep ini telah dilaporkan tetapi penyelidikan ini berkontribusi pada kumpulan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi karyawan, kepuasan kerja dan budaya perusahaan dihipotesiskan dan diselidiki dari mayoritas staf tetap dari sebuah perusahaan riset pemasaran di Afrika Selatan.	Motivasi kerja menurut Campbell dan Pritchard (1976, p.78) mendefinisikan motivasi sebagai "label untuk penentu pilihan untuk memulai upaya pada tugas tertentu, pilihan untuk mengeluarkan sejumlah usaha, dan pilihan untuk bertahan dalam mengeluarkan usaha atas suatu periode waktu. Kepuasan kerja menurut Mold dan Feldman (1986, p. 86) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "jumlah keseluruhan pengaruh yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Budaya perusahaan menurut Schein	Variabel bebas : motivasi kerja Variabel terikat : kepuasan kerja dan Budaya perusahaan	Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini ada tiga instrumen digunakan untuk mengukur konstruk yang bersangkutan. Yaitu Motivation Questionnaire (MQ) yang digunakan untuk mengukur dimensi motivasi karyawan, Experience of Work and Life Circumstances Questionnaire (WLQ) yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja responden, dan Corporate Culture Lite Questionnaire. (CCQ Lite), yang memberikan penilaian tentang budaya organisasi yang dirasakan. Pengumpulan data berlangsung selama tujuh minggu. Peneliti (dalam kasus satu sesi, konsultan) mengelola alat ukur	Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah mayoritas staf tetap pada perusahaan pemasaran di Afrika Selatan dengan menggunakan sampling Bertahap (Multistage Sampling)	Hasil penelitian : Hubungan yang ditemukan antara motivasi karyawan dan kepuasan kerja, budaya perusahaan dan kepuasan kerja, dan budaya perusahaan dan motivasi karyawan sesuai dengan apa yang dilaporkan dalam literatur. Dalam hal ini, Moynihan dan Pandey (2007) mengomentari kesulitan menambahkan sesuatu yang baru dalam kaitannya dengan hubungan variabel independen-dependen dalam studi sikap di tempat kerja. Namun, identifikasi pendorong signifikan dari hubungan ini memberikan organisasi (terutama dalam konteks riset pemasaran) dengan informasi yang dapat digunakan untuk	Saran : pada penelitian ini terdapat kesulitan menambahkan sesuatu yang baru dalam kaitannya dengan hubungan variabel independen-dependen dalam studi sikap di tempat kerja. Namun, identifikasi pendorong signifikan dari hubungan ini memberikan organisasi (terutama dalam konteks riset pemasaran) dengan informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menentukan kinerja organisasi.

			<p>pengetahuan ini dengan mempertimbangkan ketiga konsep dalam studi yang sama. Pemahaman menyeluruh tentang sifat dan sumber motivasi dan kepuasan kerja yang signifikan, sejauh konsep-konsep ini terkait dengan budaya perusahaan, dapat memungkinkan pengusaha untuk mempengaruhi perubahan strategis positif yang diperlukan menuju loyalitas dan retensi karyawan yang optimal. Misalnya, sebuah organisasi</p>		<p>(1985, p. 86) menawarkan definisi yang komprehensif dan menggambarkan budaya perusahaan sebagai "pola asumsi dasar bersama, ditemukan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu, ketika belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, harus diajarkan kepada anggota baru kelompok sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut.</p>		<p>selama sejumlah sesi yang berlangsung antara 50 dan 90 menit yang mengundang hingga 20 karyawan.</p>		<p>meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menentukan kinerja organisasi.</p>	
--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

		<p>dapat memilih kandidat dengan tingkat potensi yang tinggi sesuai dengan budaya organisasi atau mengadaptasi kebijakan dan praktik sumber daya manusia tertentu yang terbukti menghambat motivasi dan kepuasan karyawan.</p> <p>Terlepas dari dampak potensial pada organisasi, loyalitas dan retensi personel yang profesional, terlatih, dan produktif secara optimal juga memiliki implikasi ekonomi baik di tingkat nasional</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>maupun internasional. Secara nasional, riset pemasaran di Afrika Selatan adalah industri yang berkembang pesat dan sangat kompetitif di mana beberapa industri lain mengandalkan arahan strategis dan operasional jangka pendek dan jangka panjang mereka.</p>							
7.	Mafini, C dan Dlodlo, N.	The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation	<p>Pada penelitian ini terdapat masalah bahwa Sektor publik Afrika Selatan dicirikan oleh ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam memenuhinya mandatnya untuk</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja dan kehidupan kepuasan</p>	<p>Motivasi ekstrinsik: Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai: kesediaan individu untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan (Robbins, 2003).</p>	<p>Variabel bebas : Motivasi kerja</p> <p>Variabel terikat : Kepuasan kerja dan kepuasan hidup</p>	<p>Metode pada penelitian ini adalah Instrumen penelitian diberikan kepada para peserta di September 2012. Untuk mengacak pengumpulan data prosedur, data dikumpulkan dari unit yang berbeda dalam departemen pelayanan publik. Selain itu, data juga dikumpulkan</p>	<p>Sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling technique. Sebanyak 246 responden Semua responden berbasis di departemen pemerintah di provinsi Gauteng, Afrika Selatan, dan tersedia untuk</p>	<p>Hasil penelitian : Hasil analisis regresi juga mengungkapkan bahwa remunerasi adalah prediktor pekerjaan yang signifikan secara statistik $(\beta = 0,270; t = 4,240; p < 0,01)$. Hasil ini menyarankan bahwa H1 didukung dan oleh karena itu diterima dalam</p>	<p>Saran : Para penulis menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keuangan atau pribadi hubungan (s) yang mungkin tidak tepat mempengaruhi mereka dalam menulis artikel ini.</p>

		<p>memberikan pelayanan yang berkualitas (Luddy, 2005). Sebaliknya, sektor swasta di negara yang sama terkenal dengan layanan kelas dunianya. Telah disarankan bahwa perbedaan tersebut mungkin, sebagian, disebabkan oleh fakta bahwa pegawai sektor publik adalah sering dihadapkan dengan sejumlah faktor buruk yang berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Faktor-faktor</p>	<p>dalam organisasi publik.</p>	<p>Kepuasan kerja: Definisi komprehensif yang diberikan oleh Locke (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau positif keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.</p> <p>Kepuasan hidup: Secara umum tidak ada konsensus mengenai definisi kepuasan hidup antara peneliti. Beberapa sarjana (misalnya Hakim, Locke, Durham & Kluger, 1998; Hakim & Watanabe, 1993), dalam mendefinisikan ini konsep, cenderung fokus pada penilaian global karyawan tentang kehidupan mereka secara positif.</p>		<p>pada hari dan waktu yang berbeda. Terlatih karyawan departemen membantu dalam pengumpulan data. Selanjutnya, izin untuk mengumpulkan data diberikan oleh manajemen sebelum proyek penelitian diluncurkan. Pertimbangan etis seperti hak peserta untuk anonimitas, kerahasiaan, privasi atau non-partisipasi, persetujuan dan perlindungan dari ketidaknyamanan, bahaya dan viktimisasi dipatuhi selama administrasi kuesioner. Dari 400 kuesioner yang awalnya didistribusikan, 246 akhirnya digunakan secara aktual analisis data, memberikan tingkat respons 62%.</p>	<p>sukarela berpartisipasi dalam penelitian.</p>	<p>penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai negeri meningkat ketika upah mereka meningkat. Konsisten dengan temuan ini, sejumlah penelitian sebelumnya (Lewis & Frank, 2002; Omar & Ogenyi, 2006; Sargent & Hannum, 2003) setuju bahwa remunerasi berhubungan kuat dan positif dengan pekerjaan kepuasan. Sebuah studi komparatif baik publik dan swasta organisasi sektor yang dilakukan oleh Buelens dan Broeck (2007) mengungkapkan bahwa pegawai negeri kurang termotivasi secara ekstrinsik dan puas dengan pekerjaan mereka karena remunerasi mereka secara signifikan lebih rendah daripada rekan-rekan mereka di sektor swasta.</p>	
--	--	---	---------------------------------	--	--	--	--	---	--

			<p>ini antara lain, kurangnya motivasi serta rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kehidupan (Barbie, 2010). Karyawan yang tidak puas dan mengalami demoralisasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang rendah di tempat kerja, yang, pada gilirannya, berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Saari & Hakim, 2004). Untuk mencegah hasil seperti itu, penting untuk</p>						<p>Evaluasi kepuasan kerja dalam sektor publik yang diperluas di Yunani menunjukkan bahwa publik administrator memberikan motivasi ekstrinsik instrumen, lebih khusus ketentuan upah yang adil, sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Manolopoulos, 2008). Kesimpulan serupa ditarik oleh Luddy (2005) dalam sebuah penelitian yang meneliti kepuasan kerja pegawai layanan publik di Afrika Selatan. Tampaknya, kemudian, bahwa remunerasi tetap menjadi motivasi ekstrinsik yang penting faktor yang secara positif mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan masyarakat karyawan layanan.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

			mempelajari dan memahami interaksinya faktor motivasi dan kepuasan kerja di antara karyawan di organisasi publik.							
8.	Adrian Furnham and dkk	Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five	Pada penelitian ini, para psikolog selalu berupaya untuk bertujuan mengungkap alasan mengapa individu bervariasi dalam motivasi mereka untuk bekerja, serta bagaimana perbedaan individu berinteraksi dengan faktor organisasi/situasi untuk mempengaruhi kepuasan dan motivasi	Penelitian /Studi ini berangkat untuk menyelidiki sejauh mana kepribadian dan demografi faktor menjelaskan varians dalam motivasi dan kepuasan kerja seperti yang didefinisikan oleh Herzberg et al. (1959) teori dua faktor.	Motivasi dapat didefinisikan sebagai "keadaan internal yang menimbulkan keinginan atau tekanan untuk bertindak" (Westwood, 1992, hlm. 288). Kepuasan kerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai "the" sejauh mana orang puas dengan pekerjaan mereka" (Warr, 2002, hlm. 1). Hal ini sering kasus bahwa kedua konsep dibahas berdampingan, karena dapat diperdebatkan bahwa sejauh	Variabel bebas : kepribadian Variabel terikat : Motivasi dan kepuasan kerja	Semua kuesioner diselesaikan melalui situs web. Peserta dihubungi oleh email grup, yang menguraikan tujuan kuesioner, serta prasyarat untuk ikut serta. Partisipasi bersifat anonim dan peserta adalah diperintahkan untuk menyalin tautan internet ke browser web mereka yang akan membawa mereka ke situs web tempat kuesioner berada.	Sampel pada penelitian ini adalah sampling Bertahap (Multistage Sampling) sebanyak 202 pekerja penuh waktu menyelesaikan tiga kuesioner mengukur kepribadian mereka, motivasi kerja dan kepuasan.	Hasil penelitian : penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan demografis dapat secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi seperti yang didefinisikan oleh Herzberg et al. (1959) teori dua faktor. Hasil ini semakin memvalidasi pendapat tersebut bahwa sikap kerja bukanlah produk dari faktor situasional saja, dan keduanya literatur dan organisasi harus menyelidiki lebih lanjut variabel yang berkontribusi terhadap nilai-nilai ini dengan maksud untuk	Saran : Investigasi ini mungkin mendapat manfaat dari sampel yang lebih representatif dari tenaga kerja. Meskipun ada berbagai usia, mayoritas peserta adalah di bawah 40, dan dengan demikian akan menarik untuk melihat apakah hasil yang serupa akan diperoleh dari sampel kuota yang terdiri dari sejumlah peserta untuk setiap usia/pekerjaan braket status/masa kerja. Perlu dicatat bahwa penggunaan survei Internet diperbolehkan sejumlah besar

			<p>individu (Furnham, 2002). Sementara para ahli teori telah menawarkan banyak penjelasan untuk sumber-sumber baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja, faktor perbedaan individu relatif sedikit telah dipertimbangkan. Studi ini berangkat untuk mengeksplorasi hubungan mapan perbedaan individu (yaitu lima besar faktor kepribadian) untuk motivasi kerja yang menonjol dan ukuran kepuasan kerja.</p>		<p>di mana seorang individu puas di tempat kerja ditentukan oleh adanya faktor dan keadaan yang memotivasi dia (Furnham, 1992).</p>				<p>meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja, melalui metode seleksi yang efektif dan intervensi pekerjaan yang meresap.</p>	<p>peserta dapat diperoleh dengan mudah, namun kurangnya keakraban dengan internet mungkin telah mencegah beberapa individu untuk berpartisipasi dalam studi – memang, hanya individu dengan akses email yang dapat menerima permintaan untuk ambil bagian. Kekhawatiran metodologis lain dari studi saat ini adalah masalah umum varians metode yang muncul dari penggunaan kuesioner laporan diri. Studi masa depan dapat mengatasi masalah ini dengan mengelola inventaris kepribadian pada waktu yang berbeda periode atau mungkin menggunakan skala penilaian perilaku.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

9.	NICOLLE P. G. BOUMANS, PH.D. & dkk	Age Differences in Work Motivation and Job Satisfaction. the Influence of Age on the Relationships Between Work Characteristics and Workers outcomes	Pada penelitian masalah yang dihadapi Karena jumlah orang tua di masyarakat Barat meningkat, penting untuk lebih memperhatikan untuk menjaga pekerja yang menua di angkatan kerja. Hal ini menarik tidak hanya dari segi ekonomi tetapi juga dari segi politik, sosiologis, psikologis, dan sudut pandang biologis. Peningkatan yang diharapkan dari pro-porsi pekerja yang lebih tua dalam angkatan kerja	Tujuan dari Penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh usia terhadap hubungan antara pekerjaan karakteristik dan motivasi kerja serta kepuasan kerja pekerja.	Menurut Warr, Cook, dan Wall (1979) motivasi kerja intrinsik dapat didefinisikan sebagai "sejauh mana seseorang ingin bekerja dengan baik dalam pekerjaannya, untuk mencapai kepuasan" (hal. 135). Kami menganggap kepuasan kerja sebagai konstruksi global dan satu dimensi. Dia didefinisikan sebagai "jumlah evaluasi dari berbagai elemen pekerjaan dan" mencerminkan keseluruhan pengaruh kesukaan seseorang terhadap pekerjaan" (Berkhout, 2000; de Jonge, 1995; Weaver, 1980). Karakteristik tugas diukur dengan menggunakan terjemahan bahasa	Variabel bebas : motivasi kerja dan kepuasan kerja Variabel terikat : pekerjaan karakteristik dan hasil pekerjaan	Metode penelitian dilakukan secara Data dikumpulkan dengan kuesioner digital. Dua istilah interaksi dalam regresi motivasi kerja signifikan. Data dikumpulkan dari semua karyawan yang bekerja di divisi Belanda a perusahaan multinasional yang bergerak di bidang Dokumentasi Teknis dan Sistem Dokumen Digital. Data dikumpulkan oleh perangkat digital yang dikelola sendiri kuesioner pada musim semi 2007. Karyawan diberitahu tentang penelitian ini dan diundang untuk berpartisipasi dengan surat yang dikirim ke alamat email rumah dan kantor mereka. Setiap peserta diberi kode akses pribadi ke kuesioner digital.	Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling Bertahap (Multistage Sampling) sebanyak 1036 pekerja divisi Belanda dari sebuah organisasi multinasional	Hasil penelitian : Interaksi pertama menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara Motivating Potential Score (MPS) dan motivasi jauh lebih kuat untuk karyawan yang lebih tua daripada karyawan yang lebih muda. Jadi, untuk tetap termotivasi, karyawan yang lebih tua tampaknya lebih membutuhkan tantangan intrinsik. pekerjaan yang panjang dan memuaskan. Interaksi signifikan kedua menunjukkan bahwa hubungan positif antara peluang karir dan motivasi adalah jauh lebih kuat untuk karyawan yang lebih muda daripada untuk karyawan yang lebih tua. Ini berarti bahwa, terutama, motivasi pekerja yang lebih muda meningkat ketika mereka ditawarkan lebih banyak peluang karir. Pendampingan	Saran : Untuk penelitian ilmiah masa depan di bidang ini, disarankan untuk berpegang teguh pada yang lebih perspektif psikologi positif dan fokus pada kemungkinan untuk meningkatkan kontribusi modal manusia pekerja yang lebih tua untuk efektivitas organisasi. Contoh pertanyaan yang perlu dijawab dengan bantuan penelitian adalah: "Apa? kemungkinan ada untuk mempertahankan atau memulihkan kualitas pekerjaan pekerja yang menua isi?" dan "Tantangan pekerjaan spesifik apa yang dicari oleh pekerja lanjut usia?" dan "Apa pengaruh kepemimpinan pembinaan pada retensi penuaan? pekerja?" Di sini kami sengaja
----	------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	---

			<p>akan memiliki konsekuensi di tingkat nasional tingkat, pada tingkat organisasi, dan pada tingkat pekerja individu. Pemerintah prihatin dengan berbagai konsekuensi dari populasi yang menua, terutama dengan meningkatnya klaim pada dompet publik dalam hal pensiun negara dan biaya pelayanan kesehatan. Pengusaha prihatin dengan pengelolaan tenaga kerja yang menua dan harus memikirkan kembali</p>	<p>Belanda dari Survei Diagnostik Pekerjaan (JDS) (Hackman & Oldham, 1980; Houkes et al., 2003). JDS terdiri dari 16 item pada skala 7 poin dan mengukur lima karakter tugas. karakteristik: otonomi, variasi keterampilan, umpan balik, identitas tugas, dan signifikansi tugas. Contoh item adalah: "Pekerjaan saya menuntut sejumlah keterampilan yang berbeda." Sejalan dengan Fried and Ferris (1987) dan Houkes et al. (2003), kami menggabungkan lima tugas karakteristik menjadi satu, un-weighted, indeks aditif (MPS) yang mencerminkan potensi motivasi dari suatu pekerjaan.</p> <p>Beban kerja diukur</p>				<p>karir yang cermat oleh supervisor sebagai bagian kebijakan penuaan dapat berkontribusi pada pemeliharaan pekerja dari segala usia.</p>	<p>menggunakan istilah "pekerja yang menua" daripada "pekerja yang lebih tua atau lebih tua," karena kami menganjurkan kebijakan penuaan alih-alih HR kebijakan hanya berfokus pada pekerja yang lebih tua. Visi kami adalah bahwa setiap karyawan, sejak dia memasuki dunia kerja, harus dianggap sebagai pekerja "penuaan". Dengan ini kami merasa penting untuk memusatkan proses penuaan bukannya usia sebagai faktor</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

			<p>kebijakan sumber daya manusia mereka, organisasi kerja organisasi, dan desain tempat kerja (Snel & Cremer, 2004).</p>		<p>dengan delapan item pada skala 5 poin. Skalanya adalah berasal dari de Jonge (1995) dan menilai kuantitatif (yaitu, bekerja di bawah tekanan waktu) dan kualitatif (yaitu, kompleksitas pekerjaan) menuntut aspek dalam situasi kerja. Contoh item adalah: “Dalam organisasi di mana Saya bekerja, terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.” Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan diukur dengan skala 18 item (kisaran 1-4), berasal dari kuesioner Belanda yang digunakan untuk menilai aspek situasi kerja (van Veldhoven & Meijman, 1994). Contoh itemnya adalah: “Jika perlu, bisakah Anda meminta bantuan rekanmu?”</p>					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

10.	JACQUES IGALENS AND PATRICE ROUSSEL	A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction	Pada penelitian ini memiliki fenomena bahwa Adanya hubungan antara berbagai komponen kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, umumnya tidak dipertanyakan. Namun, sifat dan pengukuran hubungan ini menimbulkan banyak perbedaan pendapat. Di Prancis, ini perbedaan terutama antara peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia sebagai yang terakhir umumnya telah	Tujuan dari penelitian ini adalah melihat hubungan antara elemen kompensasi total, motivasi kerja dan kepuasan kerja dianalisis dengan model persamaan struktural dengan LISREL VII. Proposal adalah dikembangkan untuk memprediksi kondisi efisiensi kompensasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam konteks budaya kerja di Prancis. Tiga kesimpulan utama dari penelitian ini adalah: (1) dalam kondisi tertentu,	Motivasi adalah motivasi sebagai proses yang mendorong individu untuk secara sukarela menghasilkan upaya dalam karyanya (misalnya Campbell dan Pritchard, 1976; Graen, 1969; Lawler, 1964; Porter dan Lawler, 1968, dll.). kepuasan kerja menurut Locke (1976, p. 1300), kepuasan kerja adalah 'keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	Variabel bebas : paket kompensasi Variabel terikat: motivasi kerja dan kepuasan kerja	Metode penelitian ini adalah dengan cara Kuesioner diberikan kepada karyawan Prancis, baik secara langsung maupun melalui surat. pertama kasus, respondennya adalah semua karyawan yang mengikuti kelas malam atau Sabtu, di luar kelas mereka jam kerja. Kuesioner diberikan kepada mereka di tempat di mana mereka mengambil kelas, terutama di universitas dan sekolah yang terletak di sebagian besar kota besar Prancis. Di detik kasus, respondennya adalah karyawan yang dihubungi melalui le data mantan universitas lulusan. Pada saat survei, mereka semua bekerja di perusahaan yang berlokasi di seluruh wilayah besar bagian dari Prancis. Oleh karena itu, sampel kenyamanan ini dianggap	Salpel pada penelitian ini adalah Probability Proportional to Size Sampling sebanyak 269 karyawan yang dikecualikan dan 297 karyawan yang tidak dikecualikan.	Hasil penelitian : Hipotesis hubungan antara variabel laten motivasi kerja dan kepuasan kerja faksi berturut-turut diperiksa dengan model MIMIC. Setiap analisis secara bersamaan berhubungan untuk sampel karyawan yang dikecualikan (ukuran sampel N1 269) dan karyawan yang tidak dikecualikan (ukuran sampel N2 297).	Saran : Realistis dalam hal populasi yang bersangkutan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini perbedaan penting antara karyawan yang dikecualikan dan yang tidak dikecualikan. Realistis, juga, dalam hal tujuan yang ditetapkan untuk masing-masing komponen strategi HRM, karena tampaknya sulit untuk mengejar tujuan kepuasan dan motivasi secara paralel dengan 'optimasi skala atau saat mencari' lebih banyak fleksibilitas kompensasi. Namun, ada tiga keterbatasan utama untuk penelitian ini. Itu Pertama menyangkut validitas eksternal penelitian kami. Sampel sebanyak
-----	-------------------------------------	---	---	--	---	--	---	---	--	---

			menetapkan kebijakan kompensasi perusahaan mereka pada hipotesis bahwa gaji yang fleksibel tidak hanya sesuai dengan kebutuhan organisasi tetapi juga dengan harapan karyawan, terutama staf manajerial. Jajak pendapat dan survei organisasi tampaknya mendukung sudut pandang praktisi	bersifat individual kompensasi pegawai yang dibebaskan dapat menjadi faktor motivasi kerja; (2) gaji fleksibel karyawan yang tidak dikecualikan tidak memotivasi atau meningkatkan kepuasan kerja; (3) manfaat karyawan yang dikecualikan dan tidak dikecualikan tidak memotivasi atau meningkatkan kepuasan kerja.			heterogen. Ini pendekatan dipilih karena dua alasan. Yang pertama adalah bahwa penelitian ini tidak menyangkut perusahaan kebijakan kompensasi tetapi sikap karyawan berkaitan dengan gaji mereka. Kedua, itu adalah sangat sulit untuk melakukan survei tentang subjek sensitif seperti itu di dalam perusahaan Prancis.			566 karyawan tidak dapat dianggap sebagai perwakilan. Namun demikian, tingkat pengembalian memungkinkan kami untuk mendapatkan sejumlah besar responden untuk jenis penelitian ini. Hasilnya memberikan indikasi tertentu yang layak lebih lanjut dipelajari sebelum digeneralisasi. Batasan kedua menyangkut jenis responden. Sebagian besar karyawan dalam sampel (63 persen) mengambil kelas malam atau Sabtu. Karena ini, validitas eksternal penelitian dibatasi oleh rendahnya representasi karyawan yang lebih tua, dan juga dengan rendahnya jumlah responden pada
--	--	--	--	---	--	--	---	--	--	--

											<p> kategori pekerja industri. dia batasan ketiga berasal dari kemungkinan pengaruh konteks ekonomi pada hubungan yang terungkap studi kami. Survei telah menunjukkan secara teratur sejak tahun 1990 penurunan kepercayaan karyawan (SOFRES, 1993). </p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.4. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Karyawan merupakan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan mendapatkan gaji atau upah. Peran karyawan dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan, tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan tidak akan pernah bisa berkembang, dan Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini diakui keberadaannya. keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan (Handoko, 2011).

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan akan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Faktor-faktor karyawan yang memiliki sikap positif dalam pekerjaan ialah karyawan yang mempunyai kreatifitas, imajinasi, inovasi dalam melakukan pekerjaan tetapi jika sistem penghargaan perusahaan yang kurang adil maka karyawan akan malas untuk bekerja, gaji atau upah yang sesuai dengan beban kerja juga merupakan salah satu faktor dalam kepuasan kerja yang diterima karyawan dari perusahaan atas jasa yang diberikannya baik waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Setiap perusahaan juga harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karir atau promosi untuk semua karyawan.

Mengingat pentingnya peran karyawan, perusahaan sepatutnya memotivasi karyawan agar selalu loyal serta dapat meningkatkan

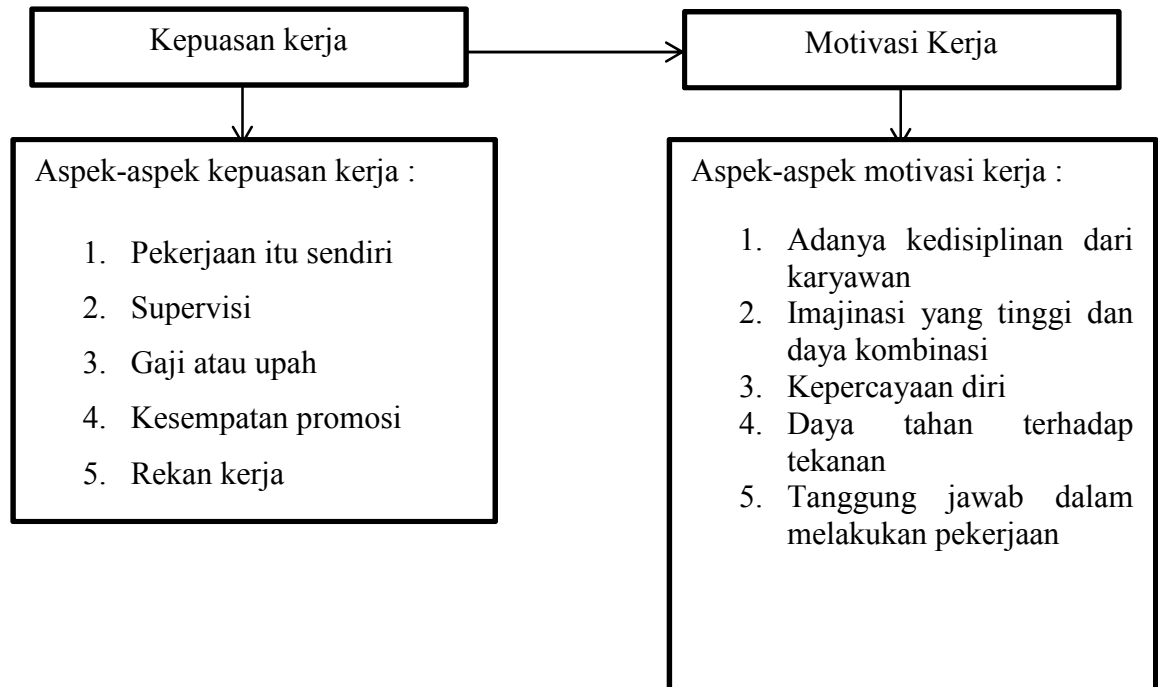
produktifitas dan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan produktif. Menurut Hasibuan (2009) mengatakan karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Robbins (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dengan motivasi kerja saling berhubungan karena jika seseorang tidak puas dengan fasilitas perusahaan maupun hubungan timbal balik yang diberikan perusahaan maka motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja akan rendah.

Hasil penelitian Yeyen (2007) yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) di Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya. Selain itu, peneliti Yeyen (2007) melihat juga apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan dari penelitian lain yang dilakukan oleh Ulfa (2015) yang menunjukkan juga bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT

PLN (Persero) APJ Surakarta yang menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Dan berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Hendra dan Handoyo (2013) pada suatu perusahaan Bank BTPN Cabang Madiun yang dilakukan penelitian kepada 40 karyawan (sebanyak 40 sampel) diketahui bahwa untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Layaknya pada Bank BTPN Cabang Madiun, sikap kepuasan kerja karyawannya, dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas. Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

2.5. Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah :

Ha : Ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada karyawan CU Dosnitahi Pinangsori

Ho : Tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada karyawan CU Dosnitahi Pinangsori.

BAB III METODE PENELITIAN

3. 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja

Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

3. 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3. 2. 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk emosi positif berupa sikap refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan yang dipengaruhi oleh faktor *insentif* (gaji/upah) sehingga dapat menyenangkan individu terhadap pekerjaannya. Pengaruh Kepuasan Kerja diungkap dengan Skala Kepuasan Kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Robbins (1996) yang menunjukkan tinggi dan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki kepuasan kerja yang rendah.

3. 2. 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah hal dorongan layanan karyawan untuk memulai pekerjaan atau semangat untuk memulai suatu pekerjaan, sehingga dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh Motivasi kerja diungkap dengan Skala Motivasi Kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Munandar (2001) yang menunjukkan tinggi dan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki motivasi kerja yang rendah.

3. 3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai CU Dosnitahi Pinangsori Tapanuli Tengah.

3. 4. Populasi dan Sampel

3. 4. 1. Populasi

Bungin (2005), mengatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Dari populasi ini maka diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi yang diambil ialah pegawai CU Dosnitahi Pinangsori Tapanuli Tengah sebanyak 100 karyawan.

3. 4. 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk meneliti, hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, Pengambilan sampel dalam dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2017) Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak. Sampel penelitian ini adalah pegawai CU Dosnitahi Pinangsori dengan 100 pegawai.

3. 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda ceklis (√). Skala psikologi adalah suatu prosedur pengambilan data yang mengungkapkan konstrak atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2008). Skala psikologi yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

3. 5. 1. Skala Kepuasan Kerja

Pengukuran Kepuasan kerja menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja Menurut (Robbins, 1996). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran kepuasan kerja

memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Distribusi skor jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut :

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3. 5. 2. Skala Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja karyawan menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan aspek motivasi kerja karyawan menurut (Munandar, 2001). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran Motivasi kerja memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Distribusi skor jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut :

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.6. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor CU Dosnitahi Pinangsori Tapanuli Tengah. Responden penelitian ditunjukkan kepada seluruh karyawan CU Dosnitahi Pinangsori. Penelitian ilmiah adalah suatu cara untuk memperoleh hasil dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Untuk mendapat data yang akurat penelitian membutuhkan instrumen yang tepat sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrumen penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian. Adapun prosedur dalam penelitian ini, antara lain :

3.6. 1. Pembuatan Alat Ukur

1. Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala yang disusun oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dosen pembimbing. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Robbins (1996). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat blueprint dan kemudian dioperasikan dalam bentuk item-

item pernyataan. Skala kepuasan kerja berjumlah 20 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrumen uji coba. Sebaran uji coba skala kepuasan kerja tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3. 1 Blue Print Uji Coba Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 2	11, 12	4
2.	Supervisi	3, 4	13, 14	4
3.	Gaji dan Upah	5, 6	15, 16	4
4.	Kesempatan promosi	7, 8	17, 18	4
5.	Rekan kerja	9, 10	19, 20	4
Total		10	10	20

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program SPSS for Windows 22 peneliti mendapatkan hasil reliabelitas 0,893 dan 3 item gugur dari 20 item dengan determinasi (Correlation) berada pada 0,30 sehingga blueprint uji coba adalah sebagai berikut :

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 2	11, 12	3

2.	Supervisi	3, 4	13, 14	3
3.	Gaji dan Upah	5, 6	15, 16	4
4.	Kesempatan promosi	7, 8	17, 18	3
5.	Rekan kerja	9, 10	19, 20	4
Total		7	10	17

Catatan : Item gugur ditandai dengan tulisan berwarna merah bold

2. Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala yang disusun oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dosen pembimbing. Skala motivasi kkerja disusun berdasarkan aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat blueprint dan kemudian dioperasikan dalam bentuk item-item pernyataan. Skala kepuasan kerja berjumlah 20 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrumen uji coba. Sebaran uji coba skala motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.2 Blue Print Uji Coba Motivasi Kerja

		Nomor Item	Jumlah
--	--	-------------------	---------------

No	Aspek	Favorable	Unfavorabel	
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	1, 2	11, 12	4
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	3, 4	13, 14	4
3.	Kepercayaan diri	5, 6	15, 16	4
4.	Daya tahan terhadap tekanan	7, 8	17, 18	4
5.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	9, 10	19, 20	4
Total		10	10	20

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program SPSS for Windows 22 peneliti mendapatkan hasil reliabelitas 0,844 dan 7 item gugur dari 20 item dengan determinasi (Correlation) berada pada 0,30 sehingga blueprint uji coba adalah sebagai berikut :

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorabel	
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	1, 2	11, 12	2

2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	3, 4	13, 14	3
3.	Kepercayaan diri	5, 6	15, 16	2
4.	Daya tahan terhadap tekanan	7, 8	17, 18	3
5.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	9, 10	19, 20	3
Total		5	8	13

Catatan: Item gugur ditandai dengan tulisan berwarna merah bold

3.6.2. Uji Coba Alat Ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji apakah validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nantinya. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 10 juni 2022 pada 60 responden yang mana respondennya yakni karyawan PT Sago Medan. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan memberikan skala secara online dalam bentuk google form kepada subjek.

Setelah pengumpulan data uji coba selama satu bulan, data yang akhirnya terkumpul kemudian di-input ke dalam program SPSS 22 for windows untuk melalui prosedur analisis sederhana, yakni untuk mengetahui koefisien reliabilitas dan uji analisis daya diskriminasi item. Dalam melakukan uji daya diskriminasi item, sebelumnya

peneliti melakukan uji validitas isi berdasarkan pada penilaian para ahli terhadap instrument Kepuasan Kerja, serta instrumen Motivasi Kerja sebelum uji coba. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat ukur yang digunakan valid, yakni dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data tersebut yaitu variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diperoleh Alpha cronbach's (Reliabilitas) sebesar 0,893 dengan jumlah item 17. Kemudian pada variabel Motivasi Kerja penelitian ini diperoleh Alpha cronbach's sebesar 0,844 dengan jumlah item 13.

3.7. Analisa Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

3.7.1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat

dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows 22*.

- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for linearity* dengan bantuan *SPSS for Windows 22*. Kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika $p > 0,05$.

3.7.2. Uji Hipotesa

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X (Kepuasan Kerja) dan Y (Motivasi Kerja) sesungguhnya pengujian hipotesis cukup dilakukan dengan mengetahui korelasi antara variabel tersebut dengan menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Produk-Moment Pearson* apabila hasil uji normalitas dan uji linearitas signifikan.

Jika dilakukan pengujian dengan SPSS maka ketentuan yang digunakan adalah :

- Nilai Signifikansi atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$) yang artinya terdapat korelasi / hubungan (Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima)
- Nilai Signifikansi atau probabilitas lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$) yang artinya tidak terdapat korelasi / hubungan (Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak)