



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE
PASAMAN PLANTATIONS
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis*

Oleh

**RIKA DAMAYANTI
NIM. 1440200127**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2019**



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE
PASAMAN PLANTATIONS

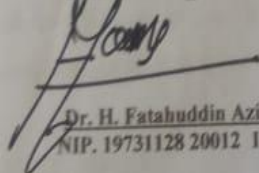
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

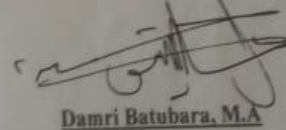
RIKA DAMAYANTI
NIM. 14 402 00127

Pembimbing I



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 20012 1 001

Pembimbing II



Damri Batubara, M.A

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN

TAHUN 2019



KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **RIKA DAMAYANTI**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 23 Juli 2019

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations**".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani siding munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 002

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M. A

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **RIKA DAMAYANTI**
NIM : 14 402 00127
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : " Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations"

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 02 Agustus 2019

Saya yang Menyatakan,



RIKA DAMAYANTI
14 402 00127

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Damayanti
Nim : 14 402 00127
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations**" Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 02 Agustus 2019

Yang Menyatakan

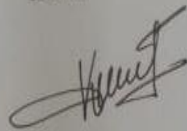


Rika Damayanti
14 402 00127

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

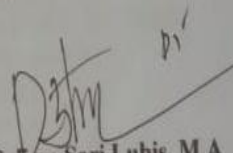
Nama : RIKA DAMAYANTI
NIM : 14 402 00127
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATIONS

Ketua




Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

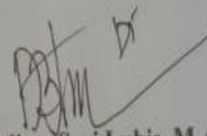


Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201402 3 2002

Anggota



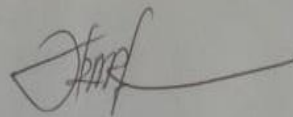
Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001



Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201402 3 2002



Windari, SE., M. A
NIP. 198030510 201503 2 003



Azwar Hamid, M.A
NIP.19860311 201503 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Rabu/ 23 Agustus 2019
Pukul : 09:00 WIB s/d 12: 00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS/ 68, 75 (C)
IPK : 2, 98
Predikat : Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI :PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATIONS**

**NAMA : RIKA DAMAYANTI
NIM : 14 402 00127**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 04 September 2019
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S. HL., M. Si
NIP. 19780818 200901 1 015

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations”**. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E, M. Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Drs. Kamaluddin, M. Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Delima sari lubis, M.A Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. H Fatahuddin Aziz Siregar, M, Ag selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Damri Batubara, M.A selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta yaitu kepada Ayahanda Muhammad Tabri beliau adalah salah satu penyemangat saya agar menjadi anak yang berguna bagi diri sendiri, keluarga dan bagi nusa dan bangsa sekaligus

mendorong saya menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul karimah dan Ibuda Darna yang telah banyak melimpahkan pengorbanan dan selalu berjuang untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah penulis. Terima kasih kepada kakak dan abang dan adek saya, Putri Anita, Jhon Hendri, Safrizal, Lisda Wati, yang telah memberikan do'a dan dukungannya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Bapak Ahmad Arafat selaku Pimpinan Bakrie Pasaman Plantations beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan serta motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan ekonomi Syariah-3 angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama meraih gelar sarjana, serta teman KKL kelompok 49 Desa Simatorkis Sisoma. Semoga kita semua sukses dan berhasil meraih cita-cita.
11. Terimakasih untuk para sahabat yang telah memberikan dukungan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini terkhusus Ahmadi Batubara, Tati Efrida Lubis, Desi Putriani Simamora, Haulil Khodhijah NST, Lina Saputri, Aulia Ramadhani.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan Saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah ini.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, Agustus 2019
Penulis,

RIKA DAMAYANTI
NIM. 14 402 00127

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Y

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— \	Kasrah	I	I
— َ	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
...يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
...وَ	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...اَ...اَ...اَ...	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...يِ...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
...وُ...	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. *Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. *Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tandanya *syaddah* atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

ABSTRAK

NAMA : RIKA DAMAYANTI
NIM : 14 402 00127
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana pada PT. Bakrie Pasaman Plantations kurangnya kepuasan kerja karyawan. Seperti kurangnya Perhatian pimpinan terhadap keluhan bawahannya, keamanan kerja, gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran, kondisi kerja yaitu tempat, kantin dan tempat parkir untuk karyawan, dan pemberian fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. Rumusan masalah penelitian ini apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. Kegunaan penelitian ini adalah bagi peneliti, bagi PT. Bakrie Pasaman Plantations, bagi Mahasiswa, Pembaca, dan masyarakat.

Pembahasan ini berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan kerja dan motivasi. Kepuasan kerja karyawan adalah keadan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations yang berjumlah sebanyak 42 orang. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara/kuesioner dan angket. Tehnik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi liniaer sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji t dengan menggunakan bantuan *Software SPSS* versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan secara varsial (uji t) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,674 > 1,68). Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,534 atau 5,34%. Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKIRIPSI	
BERITA ACARA UNIAN MUNAQOSYAH	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakag Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. BatasanMasalah	7
D. Defenisi Operasiona Variabel	7
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian	8
H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. KERANGKA TEORI

1. Landasan Teori

a. Kepuasan Kerja	
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	
c. Teori Kepuasan Kerja	
d. Variabel-variabel Kepuasan Kerja	
e. Motivasi	
1). Pengertian motivasi	
2). Teori-teori Motivasi.....	
B. PenelitianTerdahulu	31
C. KerangkaFikir	33
D. Hipotesis	34

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
D. Sumber Data	36
E. Instrumen Pengumpulan Data	36
a. Wawancara.....	36
b. Angket/Kuesioner.....	37
F. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reabilitas.....	39
G. Analisis Data	40
1. Uji Normalitas.....	41
2. Uji Linieritas	41
H. Analisis Regresi Sederhana	42
I. Koefisien Kolerasi (r)	43
J. Koefisien Determinasi (Uji R Sguer)	44
K. Uji t	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
A. Gambaran Umum PT. Bakrie Pasman Plantations	46
1. Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations	46
2. Visi Misi PT. Bakrie Pasaman Plantations	47
3. Aktifitas-Aktifitas Perusahaan	47
4. Struktur Organisasi	48
B. Karakteristik Respondan Penelitian	53
C. Hasil Penelitian	56
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas instrument	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reliabilitas	57
2. Hasil Analisis Data.....	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Linearitas.....	59
c. Analisis Regresi Sederhana.....	60
d. Koefisien Kolerasi.....	61
e. Koefisien Determinasi (Uji R Square).....	62
f. Uji t	63

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	64
E. KETERBATASAN PENELITIAN.....	67

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN	68
B. SARAN.....	69

Daftar Pustaka

Daftar Riwayat Hidup

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations	
Tabel I. 2 Definisi Operasional Variabel	
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	
Tabel III.1 Penilaian Skala Likert	
Tabel III. 2 Kisi-kisi Angket Penelitian	
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X).....	
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	
Tabel IV. 8 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
Tabel IV. 9 Hasil Uji Linearitas	
Tabel IV. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	
Tabel IV.11 Uji Koefisien Kolerasi	
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	
Tabel IV.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Tahap Pengambilan Keputusan Pembelian	14
Gambar II.2 : Kerangka Pikir	42
Gambar IV.1 :Struktur Organisasi PT. Unilever Indonesia Tbk	60

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Validasi

Lampiran 2 : Identitas Responden

Lampiran 3 : Hasil Angket Variabel Motivasi (X)

Lampiran 3 : Hasil Angker Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Motivasi (X)

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X)

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 6 : Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Lampiran 7 : Uji Linearitas

Lampiran 8 : Hasil Uji Rekresi Liniear Sederhana

Lampiran 9 : Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Lampiran 10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran 11 : Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Lampiran 12 : R Tabel

Lampiran 13 : T Tabel

Lampiran 14 : Dokumentasi Responden

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh dengan tercapainya tujuan perusahaan. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri terhadap perkembangan zaman.

Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis

karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Yasir Arafat salah satu karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations mengatakan “Bahwa kepuasan kerjabelum dirasakannya karena kurangnya sarana dalam bekerja, serta kurangnya kontribusi pemimpin untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawannya sehingga kepuasan pada karyawan itu tercapai”.¹

Kapuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkaid juga dengan aspek lain seperti intraksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap perkerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapatkan perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT. Bakrie Pasaman Plantations. Seperti kurangnya Perhatian pimpinan terhadap keluhan bawahannya, yang dapat dilihat dari kesempatan maju bagi karyawan untuk mengembangkan kerirnya dan mendapatkan pengalaman dalam

¹Yasir Arafat, Karyawan , Wawancara di PT. Bakrie Pasaman Plantations, Tanggal 23 Maret 2018, Pukul 14.00 Wib.

bekerja, keamanan kerja, gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran, kondisi kerja yaitu tempat, kantin dan tempat parkir untuk karyawan, dan pemberian fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan pimpinan.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sistem kerja perlu melibatkan karyawan agar lebih terjalin koordinasi yang baik. Hal itu perlu dilakukan oleh pimpinan agar karyawan merasa dihargai dan posisinya dianggap penting, sehingga karyawan akan mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia seharusnya menjadi perhatian serius bagi perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations. Motivasi merupakan alasan mengapa seseorang melakukan suatu aktivitas atau perilaku, misalnya

saja bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Secara psikologis, kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorong. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Motivasi seorang karyawan melibatkan faktor-faktor yang berasal dari luar individu, yaitu motivasi yang bersifat ekstrinsik (gaji, kebijakan dan administrasi perusahaan, suasana kerja, dan hubungan antar personal di dalam perusahaan) dan faktor-faktor yang berasal dari dalam individu, yaitu motivasi yang bersifat intrinsik (prestasi kerja, pengakuan, tanggungjawab dan promosi). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tentunya akan tidak bersemangat dalam bekerja.

Hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan untuk memahami perilaku mereka. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang paling penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk bertindak melaksanakan pekerjaan dengan giat.

Maslow mengatakan yang dikutip dalam buku Arep Ishak bahwa Sumber daya manusia merupakan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dalam lima jenjang kebutuhan sebagai berikut: Kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Semangat kerja yang tinggi dapat dinilai dengan melihat tinggi rendahnya

produktifitas kerja karyawan, tingkat absensi, tinggi rendahnya tingkat kerusakan, kegelisahan, keluhan dan pemogokan.²

Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan gaji yang cukup pada karyawan, meberikan fasilitas, bonus atau piagam, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan rasa aman, sikap atasan yang penuh perhatian pada karyawan dalam menghadapi masa depan, memberikan pujian, penghargaan, suasana lingkungan kerjaan mendukung sehingga mereka dapat bekerja sama dengna teman kerjanya.

Data karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations berjumlah 42 karyawan.

Tabel I.1
Data Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations

NO	Jabatan	Jumlah
1	Staf	30
2	Supervisor	5
3	Keamanan	7
4	Jumlah	42

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada seorang karyawan, maka akan terwujudnya suatu kondisi atau keadaan kerja karyawan yang baik sehingga tujuan organisasi akan terpenuhi. Rendahnya semangat kerja akan menimbulkan perilaku yang tidak diinginkan terjadi, seperti tingkat keterlambatan yang tinggi, absensi meningkat dan kesengajaan memperlambat kerja.

²Arep Ishak, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta:Grasindo,2003), hlm. 302.

PT. Bakrie Pasaman Plantations (BPP) merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar berada di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantations merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Kegiatan pendistribusian PT. Bakrie Pasaman Plantations dengan cara melakukan pengiriman kelapa sawit yang sudah diolah di BPP ke pusat. Selanjutnya, distribusikan keluar negeri untuk diolah kembali menjadi minyak goreng kemudian di pasarkan ke Indonesia. Selain itu BPP juga menghasilkan produk sampingan berupa cangkang yang dapat dijadikan hiasan (orden pintu), dan pupuk organik dari hasil pengolahan limbah.

PT. Bakrie Pasaman Plantations merupakan salah satu wilayah pemerintah kecil di Sumatera yang mempunyai letak strategis, mereka saling berlomba-lomba untuk menarik konsumen sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.³

Motivasi merupakan kesediaan melaksanakan usaha tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh

³T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-yogyakarta, 2009), hlm. 251.

kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan sesuatu perilaku yang berguna untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya sendiri. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kebutuhan akan status agar seseorang tersebut dihargai di tengah-tengah masyarakat. Demikian juga orang ingin bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Terkadang orang juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keamanan dan rasa aman. Maka setiap perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menambah semangat kerja dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrei Pasaman Plantations”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan di PT. Pasaman Plantations kurang diperhatikan
2. Pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan
3. Karyawan kurang memiliki kesempatan untuk berkembang

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti hanya akan membahas satu variabel bebas yaitu motivasi (X) serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi (Variabel X)	Suatu dorongan atau hal yang menyebabkan seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. ⁴	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keselamatan dan amanan c. Kebutuhan social dan aflikasi d. Kebutuhkan penghargaan 	Ordinal
Kepuasan kerja karyawan (Variabel Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif seseorang segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan antar sesama karyawan. ⁵	<ul style="list-style-type: none"> a. Kedudukan b. pangkat c. jaminan finansial dan sosial d. mutu pengawasan 	Ordinal

⁴ S.P Melayu Hasibuan , *Majemen* (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 216.

⁵ Suwatno dan Doni Juni, *Manajemen SDM Organisasi Publik Bisnis*, (Bandung : Alfabetra, 2014), hlm. 263.

E. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk membandingkan antara teori yang didapatkan selama perkuliahan dengan praktek dilapangan.

2. Bagi Perusahaan PT. Pasaman Plantations

Memberikan suatu informasi bagi perusahaan/organisasi untuk menentukan kebijakan-kebijakan maupun pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan semangat kerja

3. Bagi Mahasiswa dan pembaca

Diharapkan dari hasil penilaian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan masukan bagi kalangan masyarakat untuk mengetahui bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan

H. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi. Adapun penelitian ini disusun dalam lima bab, berikut sistematika pembahasan skripsi sebagai berikut:

Bab pertama, membahas pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah yang berisi tentang hal apa saja yang melatar belakangi mengapa peneliti melakukan penelitian terhadap judul penelitian. Identifikasi masalah berisi tentang masalah-masalah yang terdapat dalam judul penelitian. Batasan masalah yaitu membatasi masalah dalam penelitian. Definisi operasional variabel berisi tentang pengertian variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, indikator penelitian dan skala pengukuran penelitian. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian. Tujuan penelitian berisi tentang tujuan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut. Manfaat penelitian

berisi tentang manfaat yang diperoleh peneliti, lembaga perguruan tinggi, dan sekolah terhadap hasil penelitian.

Bab kedua, membahas landasan teori yaitu: kumpulan teori yang digunakan dalam pembuatan karya ilmiah. Penelitian terdahulu yaitu penelitian-penelitian yang menjadi referensi peneliti. Kerangka berpikir digunakan untuk memperjelas pembaca tentang variabel-variabel penelitian, memperjelas mana variabel independen, serta mana yang berpengaruh secara parsial dan simultan.

Bab Tiga, membahas tentang metode penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel yaitu berapa jumlah responden yang akan diteliti oleh peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, hasil penelitian yang berisi sejarah dan gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

Bab V, menguraikan tentang kesimpulan penelitian serta saran-saran yang akan diberikan gabungan dengan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Landasan Teori

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Dapis dan Newstrom:

kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu menurut Osbron kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif seseorang karyawan mengenai berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan antar sesama karyawan.¹ Sedangkan menurut handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyaryawan dalam melakukan pekerjaannya.²

Kepuasan kerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas

¹ Suwatno dan Doni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2014), hlm. 263.

² Kartini Kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2004), hlm. 167.

akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.³

Berdasarkan dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Adapun hukumnya adalah ayat At-Taubah ayat 105.⁴

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, “ Berkerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan diberikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat di atas, dapat dijelaskan bahwa ayat tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana dalam surah At-Taubah ayat 105 dijelaskan manusia harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan dunianya, sehingga menjadi ummat yang mampu (kuat ekonominya) dan Allah menyuruh membantu ummat islam yang kurang mampu agar dapat menyelamatkan ummat islam lain yang masih lemah dari ancaman kekafiran. Allah

³ Setphen P. Robbin dan Tomoty A. Jugde, *Organization Behavior*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), hlm. 99.

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul ‘ Ali), hlm. 100.

SWT akan menambah dan memberi balasan dari setiap perbuatan manusia diakhirat kelak.⁵

Kepuasan kerja akan dapat tercipta bila karyawan memperoleh ketenangan dalam melakukan pekerjaannya dan bagaimana cara manager perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai pada dasarnya teori-teoritentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:⁶

1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Volume 5*(Jakarta: Lentera Hati, 2012), hlm. 237.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 295.

pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain.

Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan

yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji, upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Wibowo sebagai berikut:

- a) *Two-Factor Theory* Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.
- b) *Value Theory* Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang

puas. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.⁷

c. Variabel-variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Trunover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *trunover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya tingkan *trunover* lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi

⁷ *Ibid.* hlm. 297

tingkat kemangkirannya. Seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

3. Umur

Terdapat kecenderungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasaya semakin tinggi, hal tersebut antara lain yaitu karena karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit membuat karir baru di tempat lain. Sikap dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita. Gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

4. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi perusahaan.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubung pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, kepuasan kerja akan meningkat.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan dengan adil baik yang menyangkut pribadi atau tugas.

Menurut Gimie, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Kesempatan untuk maju bagi para karyawan untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan pengalaman dalam bekerja.
- b) Keamanan kerja yaitu perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji yaitu hasil yang didapatkan karyawan selama bekerja ada yang merasa puas dan tidak puas.
- d) Perusahaan dan manajemen yaitu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.
- e) Pengawasan yaitu supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu mudah dan sulitnya pekerjaan dapat menumbulkan dan mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja yaitu tempat, penyiaran, kantin dan tempat parkir untuk kendraan karyawan.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak puasnya karyawan.

- i) Fasilitas yaitu pemberian fasilitas rumah sakit, juti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila di penuhi akan menimbulkan rasa puas.⁴

Sementara itu, faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu

- (1) Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- (2) Pangkat dan jabatan, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- (3) Jaminan finansial dan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- (4) Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.⁸

e. Motivasi

⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 77

1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.⁹ Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi menejer harus bekerja dengan melalui orang lain. Menejer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi secara sederhana dapat diartikan. "Motivating" yang secara implis berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instuksi, nasehat dan korelasi jika di perlukan.

Pentingnya motivasi sebagai menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

⁹ S.P Melayu Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Akasara,2001), hlm. 216.

antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.¹⁰

Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

a) Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai kebutuhan, dorongan, yang bermunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian. Menurut A. Maslow membuat, “*needs bierarchytheory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersabut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisikologis (*physiological needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisikologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan,

¹⁰ H.malayu s.p. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 141

dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini di pandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan normal.

Meningkatkan kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan di puaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya juga belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya artikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perilaku yang adil dalam

pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, artinya keamanan dalam artifisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*).

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial tidak dapat memenuhi sendiri dan memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengansiapa ia bergaul, dan berinteraksi dalam organisasi.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering.
- d) Kebutuhan akan perasaan, kebutuhan ini sangat terasa dalam hal. Pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri.

4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem and needs*).

Semua orang memerlukan pengakuan akan keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang.

5. Aktualisasi diri (self Actualization).

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

b) Teori Motivasi Menurut Clayton Alderfer

Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori *Alderfer* dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:¹¹

E = Existance,

R = Relatedness, dan

G = Growth

¹¹ *Ibid.* hlm. 298.

Jika makna ketiga istilah tersebut dialami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan *Alderfer* karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hirarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hirarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori *Alderfer* menekankan sebagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apakah teori *Alderfer* lebih lanjut terlihat bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu makin besar pula kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah dipuaskan.
3. Sebaiknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari

kebutuhannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

c. Teori Menurut Herzberg

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut *dissatisfier-satisfier*, motivator higienie, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan.

Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau factor higienie, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari” tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. gaji
2. keamanan pekerjaan
3. kondisi kerja

4. status
5. prosedur perusahaan
6. kualitas pengawasan teknis
7. kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, denganatasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi *intrinsik* isi pekerjaan ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik, jika kondisi tersebut ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau *motivator* dan bekerja diantaranya adalah:

- a) pencapaian
- b) pengakuan
- c) tanggung jawab
- d) kemajuan
- e) pekerjaan itu sendiri
- f) kemungkinan untuk tumbuh.

Motivator ini secara langsung berkaitan dengan sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan. Hal ini, pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tugas *intrinsik*.

Beberapa infeksi manegerial yang penting dari teori Herzberg termasuk.

- (1). Tidak ada ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja tinggi, seorang karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki rasa aman dengan memiliki hubungan dengan yang baik dengan rekan kerja dan *suvervisor* (faktor higienis ada atau ketidakpuasan kerja) dan diberikan tugas yang menantang, akan termotivasi. Menejer harus selalu memberikan tugas yang menantang dan mentransfer tanggung jawab kepada bawahan yang berkinerja tinggi, kenaikan gaji, keamanan pekerjaan, dan pengawasan yang baik harus terus berlangsung.
- (2) Tidak ada ketidakpuasan kerja, tidak ada kepuasan kerja. Seorang karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan *supervisor* (faktor higienis atau tidak ada ketidakpuasan kerja), tapi tidak diberikan penegasan yang menantang dan merasa sangat bosan dengan pekerjaannya (tidak ada motivator atau tidak ada kepuasan kerja) tidak akan

termotivasi. Menejer seharusnya mengevaluasi deskripsi pekerjaan bawahan dan memperluasnya dengan memberikan penugasan yang lebih menantang dan lebih menarik. Kenaikan gaji, keamanan pekerjaan, dan supervisi yang baik perlu diteruskan.

- (3). Ketidak puasan kerja tinggi, tidak ada kepuasan kerja. Seorang keryawan yang tidak digaji dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan yang rendah, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan *supervisor* (faktor higienis tidak ada atau ketidakpuasan kerja tinggi), dan tidak diberikan penugasan yang menantang dan merasa sangat bosan dengan pekerjaannya (motivator tidak ada atau tidak ada kepuasan kerja) tidak akan termotivasi. Untuk mencegah kinerja yang rendah, absen, perputaran karyawan, menejer seharusnya membuat perubahan drastis dengan menambahkan faktor higienis dan motivator.¹²

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori *Herberg* ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat

¹² Jonh' dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*(Jakarta, Erlangga, 2006) , hlm. 151-152

dalam kehidupan pekerjaan seseorang, apakah yang bersifat intrinstik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1	Eko Yulianto	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indo Marko Cabang Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linier yang telah dilakukan menunjukkan nilai R ² sebesar 0,594 yang berarti 59,40% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivator hygiene 40,60% variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivator berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai t hitung lebih besar dari tabel (3,702 > 1,98), berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai hitung lebih besar dari t tabel (3,855 > 1,98).
2	Awang Muda Kurnia (Skripsi, Universitas Briwijaya, 20	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja (Study Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y ₁) dengan sebesar 0,000.

			Variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai sebesar 0,041. Kepuasan kerja (Y_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai sebesar 0,037.
3	Andhika Irawan (Skripsi, Universitas Indonesia, 2012)	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen 4W Klaim PT Asuransi Astra Buana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat menuju sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen 4W Klaim PT Asuransi Astra Buana.

Adapun persamaan dan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya dalam beberapa hal yaitu:

1) Eko Yulianto

Persamaannya yaitu terletak pada variabel X motivasi dan variabel Y kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian dari Eko Yulianto meneliti di PT. Indo Marko Cabang Semarang, sedangkan penelitian ini di PT. Bakrie Pasaman Plantations.

2) Awang Muda Kumia

Persamaannya yaitu terletak pada variabel X motivasi , Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel Y. Pada penelitian Awang Muda Kumia menggunakan dua variabel Y sedangkan penelitian ini menggunakan satu variabel Y.

3) Andhika Irawan

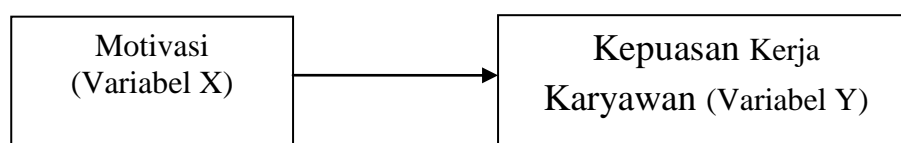
Persamaannya yaitu terletak pada variabel X motivasi dan variabel Y kepuasan kerja karyawan, Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian dari Andhika Irawan meneliti di PT. Asuransi Astra Buana, sedangkan penelitian ini di PT. Indo Bakrie Pasaman Plantations.

C. Kerangka Berfikir

Penentuan kerangka fikir oleh peneliti akan sangat membantu dalam menentukan arah dari peneliti. Kerangka fikir merupakan hubungan antara variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan konsep lainnya dari masalah yang diteliti dengan apa yang telah diuraikan pada deskripsi teoritis.¹³

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar II.1
Kerangka Pikir



¹³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm.148.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil membuktikan bisa jadi salah bisa juga benar. Hipotesis tidak selalu ada karena secara implicit (include) hipotesis itu “ ada “ pada tujuan penelitian. Berdasarkan pengamatan dan penelitian atas permasalahan yang terjadi di atas maka penelitian mengemukakan dugaan yaitu:

Ha : Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Bakrie pasaman Plantations.

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kerja karyawan pada PT.

Bakrie pasaman Plantations.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Bakrie Pasaman Plantations yang berlokasi dikecamatan Sungai Aur Lembah Melintang, yang waktu penelitiannya dilakukan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif adalah data dalam bentuk angka.¹ Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan yang memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruanglingkup yang akan diteliti populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations yang berjumlah 42 orang.

¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers,2008), hlm.100.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, Suharsimi Arikunto mengatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga teknik sampel penelitiannya merupakan penelitian teknik sampel populasi.² Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non purposive sampling* yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang.

D. Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau pun dari perseorangan, seperti wawancara, atau kuesioner.

E. Tehknik Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, atau alat bantu bagi peneliti didalam menggunakan metode pengumpulan data.³

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara

²Suharsimi Ari Kunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 101

³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 240.

sipenanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat paduan wawancara interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sipihak yang dikerjakan dengan sistematika dan berdasarkan kepada tujuan penelitian. Wawancara yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Angket atau kuesioner

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal yang ia ketahui. Responden diminta untuk mengisi pertanyaan dalam kuesioner yang nantinya akan menjadi data yang akan diolah oleh peneliti.⁴

Tujuan penulis menggunakan angket atau kuesioner dalam pengumpulan data ini adalah agar mempermudah peneliti menganalisis motivasi kepuasan kerja karyawan. Adapun skala instrumen yang digunakan adalah skala likert karena mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena. Adapun skor yang di tetapkan untuk pertanyaan angket ini adalah:

⁴Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Op.Cit*, hlm. 95.

Tabel III.1
Penilaian Skala Likert

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Dalam penyusunan angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diliti. Maka peneliti menyusun kisi-kisi dalam tabel sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Soal
1.	Motivasi (X)	Kebutuhan fisiologis	2,6
		Kebutuhan kesehatan dan keamanan	1,8
		Kebutuhan sosial atau afiliasi	5
		Kebutuhan penghargaan atau rekognisi	3,9
		Kebutuhan aktualisasi diri	4,7
	Jumlah		9
2.	Kepuasan Kerja (Y)	Kedudukan	2,4
		Pangkat	5,6,9
		Jaminan finansial dan sosial	1,7
		Mutu pengawasan	3,8
	Jumlah		10

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila instrumen pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁵

Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 23 untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:⁶

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus pada pertanyaan yang telah memilih atau memenuhi uji validitas, jadi

⁵Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

⁶Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktisi*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014), hlm. 55.

jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.⁷

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Menurut Sekaran reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.⁸

G. Analisis Data

Setelah data terkumpul, tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis yang tentunya disesuaikan dengan tujuan riset yang dilakukan. Kajian dalam bidang penelitian sebenarnya sangatlah luas sehingga terdapat banyak sekali alat analisis yang dapat digunakan oleh para peneliti dalam mengolah datanya.

Tujuan dilakukannya analisa dan manajemen data adalah untuk memastikan aksesibel data dengan kualitas tinggi, dokumentasi tentang analisis telah dilakukan, pemeliharaan data dan berhubungan dengan analisis setelah kajian selesai.⁹Akan diuraikan pokok-pokok bahasan yang berkaitan dengan pemanfaatan alat analisis statistik untuk menganalisis segala penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Normalitas

⁷Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 130-131

⁸Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 66.

⁹Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*, (Bandung: Cita Pustaka Media), hlm. 171.

Uji normalitas adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis.¹⁰ Bagi yang menggunakan analisis parametrik seperti analisis korelasi pearson, uji beda dua rata-rata, analisis varian satu arah dan sebagainya maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribukan normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas suatu data penting kerana dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi. Dalam SPSS, uji validitas yang sering digunakan adalah metode uji Lilliefors dan metode One Sample Kolmogorov-smirnov.¹¹

Uji normalitas dengan metode Lilliefors dengan Kolmogorov-smirnov dan Shapiro Wilk. Untuk metode Kolmogorov Smirnov, cukup membaca nilai Sig (signifikan). Jika signifikan kurang dari 0.05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika signifikan lebih dari 0.05, maka data berdistribusi normal.¹²

2. Uji Linearitas

Linearitas adalah tidak mungkin unuk memperkirakan hubungan antara dua variabel tanpa membuat asumsi terlebih dahulu mengenai bentuk hubungan yang dinyatakan dalam fungsi tersebut. Dalam

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Op. Cit.*, hlm. 300.

¹¹Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 69.

¹²*Ibid.*, hlm. 74.

beberapa hal, kita bisa mengecek asumsi tersebut setelah hubungan diperkirakan. Fungsi linieritas selain mudah interpretasinya juga dapat digunakan sebagai pendekatan atas hubungan yang bukan linieritas.¹³

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linieritas. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.¹⁴

Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05 untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel.

H. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi merupakan suatu prosedur untuk mendapatkan hubungan matematika dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tidak

178. ¹³J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, (Jakarta: Erlangga, 2001), hlm.

¹⁴Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 79.

bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal.¹⁵ Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen sistem penilaian prestasi kerja dengan variabel dependen kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations. Adapun bentuk persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹⁶

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Motivasi)

X : Variabel independen (Kepuasan kerja)

A : Konstanta (jarak titik asal 0 dengan potongan antara sumbu tegak Y dan garis fungsi linier atau besarnya nilai Y)

b : Koefisien regresi/ koefisien arah (besarnya pengaruh X terhadap Y, melihat nilai peningkatan atau penurunan)

e: *Error*

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.

I. Koefisien Korelasi (r)

¹⁵Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistic Lanjutan*, (Jakarta: Rinerka Cipta, 2004), hlm. 191.

¹⁶J. Supranto, *Op. Cit.*, hlm. 178.

Koefesien korelasi merupakan nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antara variabel X dan Y tergantung pada asumsi yang kita buat terhadap variabel X dan Y. Apabila X dan Y bervariasi maka keduanya bukan konstan atau disebut variabel acak. Maka, koefesien korelasi akan mengukur *covariability* (variasi bersamaan) antara variabel X dan variabel Y. Di dalam analisis regresi, koefesien korelasi dipakai untuk mengukur cocoknya atau tepatnya garis regresi sebagai pendekatan data. Sehingga untuk kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:¹⁷

1. Jika $r = -1$, maka hubungan X dan Y adalah sempurna dan negatif
2. Jika $r = 0$, maka hubungan X dan Y adalah lemah sekali (dianggap tidak ada hubungan)

J. Koefesien Determinasi (Uji R Square)

Uji koefesien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau kata lain seberapa besar X dapat memberikan pengaruh terhadap Y.¹⁸

K. Uji t

Uji t ini dapat menganalisis ada atau tidak adanya hubungan dua variabel yang berpasangan, berdasarkan evaluasi antara variabel X dan variabel Y.¹⁹ Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel

¹⁷*Ibid*, hlm. 198-200.

¹⁸Andi Supangat, *Statistika dalam Kajian Inferensi, dan Nonparametrik*, (Bandung: KENCANA, 2006), hlm, 350.

¹⁹Rosady Ruslan, *Op. Cit.*, hlm. 237.

independen yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Tingkat kepentingan atau tingkat signifikan (α) yang lazimnya dipergunakan adalah 0,05, 0,02, atau 0,01. Bagi problema ekonomi dan sosial lainnya lebih lazim dipergunakan $\alpha= 0,05$. Sedangkan bagi problema-problema yang lebih eksak lebih sering digunakan $\alpha= 0,01$. Dengan demikian peneliti menggunakan tingkat signifikan 0,05, artinya peneliti mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam mengambil keputusan sedikitnya 95% (tingkat kepercayaan), atau dengan kata lain peneliti percaya bahwa 95% dari keputusan untuk menolak hipotesis salah adalah benar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bakrie Pasaman Plantations

1. Sejarah perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations

Perkebunan PT. BPP Sungai Aur didirikan pada tanggal 11 juni 1991 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Kehakiman Indonesia No. C2. 5246. HT.01. PT. BPP Sungai Aur sebelumnya bernama PT. Bakrie Nusantara Corporations (BNC) merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang perkebunan PT. BPP Sungai Aur direncanakan terdiri dari dua perkebunan, yaitu di daerah Sungai Aur dan Air Balam. Perusahaan yang berada dalam rangka memenuhi kebutuhan lahan untuk pengembangan usaha budidaya pertanian di wilayah Provinsi Sumatera Barat, maka setelah dilaksanakan survey lapangan seluas ± 12.900 Ha, dikelompokkan hutan sungai batang Air Bagis, sungai batang Maligi Kabupaten Pasaman Barat, yang dimohon PT. BNC untuk di usahakan menjadi perkebunan kelapa sawit.

PT. BNC telah mendapatkan persetujuan prinsip percadangan lahan untuk usaha perkebunan kelapa sawit ± 16.000 Ha di kecamatan lembah melintang dan kecamatan Sungai Beremas, Kabupaten Pasaman Barat, sesuai dengan No. 526.26/18/1989/Prod-1990 Tanggal 28 juli 1990. Pada tahun 1990 PT. BNC diresmikan oleh Gubernur KDH Tingkat 1 Sumatera Barat, ketika itu yakni Bapak Hasan Basri Durin PT. BNC sendiri berpusat di Wisma Bakrie Lantai IV, Jl HR. Rasuna Said Kay. BI,

Jakarta.¹Dimana dipimpin oleh dewan direksinya yang terdiri dari Ir. Aburizal Bakrie dan Drs. Hamizar Hamid. Hutono Said Hidayat. Sementara pengelolaan Manajemen di PT. BPP Sungai Aur di jabat oleh seorang area Head yaitu Bapak Bermansyah Sinaga.

2. Visi dan Misi PT. Bakrie Pasaman Plantations

Visi : Menjadi perusahaan Argo terpadu nomor satu yang paling dikagumi di Indonesia.

Misi :Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan dengan ekstrasi penciptaan Nilai Optimal melalui kegiatan Operasi Multi Tanaman dan Operasi Global.

3. Aktifitas-aktifitas Perusahaan

Atifitas perkebunan yang dilakukan oleh PT. Bakrie Pasaman Plantations saat ini adalah sebagai berikut: ²

- a. Pembibitan
- b. Penanaman
- c. Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TMB 1-3) meliputi:
 - 1) Pengendalian gulma di piringan.
 - 2) Pemupukan.
 - 3) Tunas pokok (pruning).
 - 4) Pengendalian hama dan penyakit.
- d. Pemeliharaan tanaman penghasil (TM) meliputi:

¹ Profil PT. BPP., *Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations.*

²Yasir Arafat, *Wawancara tentang Ativitas-aktivitas Perusahaan diPT. BPP. (Sungai Aur : Jam 09:30 WIB, Senin, 11 Februari 2019*

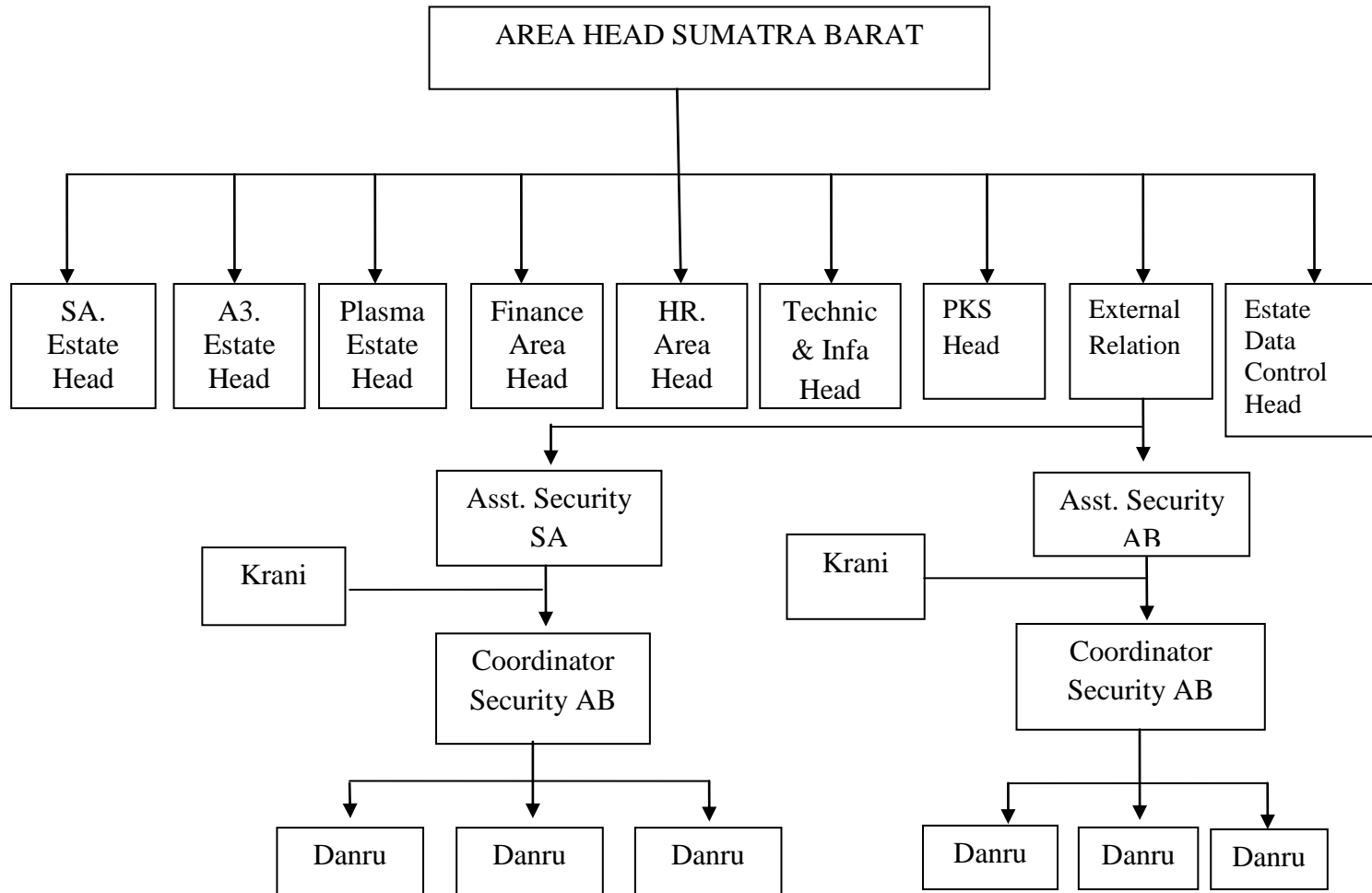
- 1) Pengendalian gulma di piringan.
 - 2) Pemupukan.
 - 3) Tunas pokok (pruning).
 - 4) Pengendalian hama dan penyakit.
- e. Pemanenan.
- f. Pengangkutan hasil panen.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah salah satu syarat yang menunjang keberhasilan kegiatan-kegiatan perusahaan yang mana dapat dilihat dengan jelas pembagian tugas dan wewenang antara atasan dan bawahan. Sedangkan struktur organisasi merupakan perangkat pelaksanaan kegiatan, tanpa adanya suatu organisasi yang baik, sudah tentu sasaran perusahaan akan sulit untuk dicapai karena itu persoalan organisasi termasuk salah satu faktor penting diantara faktor-faktor yang lain dalam perusahaan. Berikut ini gambar struktur Organisasi PT.BPP Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.³

³ Profil PT. BPP, Struktur Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations.

Gambar.4.1
STUKTUR ORGANISASI PT.BPP



5. Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Barat Plantations

a. Manager

Tugas-tugas dari manager adalah: ⁴

- 1) Memimpin kegiatan perusahaan di kebun wilayah tanggung jawabnya.
- 2) Menyusun rencana kerja dan anggaran untuk kegiatan yang dilakukan di kebun wilayah tanggung jawabnya.
- 3) Menjebarkan dan melaksanakan program budidaya tanaman yang mencakup pemeliharaan, panen dan administrasi tanaman perkebunan sesuai peraturan dan prosedur perusahaan.
- 4) Menentukan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya.
- 5) Mengawasi dan menilai hasil kerja dari setiap Divisi secara terusmenerus dan mengambil tindakan untuk mengatasi terjadinya penyimpangan.
- 6) Melakukan teguran, surat peringatan, PHK bagi karyawan yang tidak disiplin dan mutasi antar Divisi dalam rangka pembinaan jenjang karir/tugas.
- 7) Memastikan pelaksanaan monitoring terhadap performasi (SDM, budget, kegiatan dan target).

⁴ Profil PT. BPP, Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations.

- 8) HR (human resource) dan General Affair melakukan pencegahan dan tindakan untuk menekan tingkat pencurian di kebun/perusahaan yang dipimpinnya.
- 9) Memelihara serta menjamin penataan lingkungan yang sesuai dengan peraturan mengenai lingkungan hidup agar dapat terjaga dengan baik dan tidak terjadi pencemaran lingkungan.
- 10) Memastikan hasil panen kebun dari setiap Divisi mencapai produktivitas yang optimum sesuai kualitas, biaya dan waktu yang ditentukan termasuk menjaga kinerja kebun sesuai target yang ditetapkan dan memastikan hasil panen dapat terkirim dan sampai ke pabrik.

b. Asisten Divisi

Tugas dari Asisten Divisi

- 1) Membuat rencana kerja masing-masing Divisi.
- 2) Bertanggung jawab pada Divisinya baik terhadap kelancaran dan kesuksesan kegiatan harian yang dilakukan di Divisinya.
- 3) Membimbing, mengarahkan dan memberikan perintah kepada mandor dalam membuat perbaikan jika terjadi penyimpangan.
- 4) Memeriksa seluruh kegiatan dari setiap blok.
- 5) Berwenang dalam hal memberi persetujuan atas mandor yang ada pada unit kerjanya.
- 6) Meningkatkan karyawan untuk selalu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan mencegah pencemaran lingkungan.

7) Memberikan laporan kepada manager.

c. Kerani Divisi

Tugas dari kerani Divisi adalah:

- 1) Kerani Divisi bertanggung jawab dalam mengenai aktivitas administrasi di divisi seperti mermintaan material, pendapatan surat menyurat.
- 2) Kerani Divisi memberikan laporan kepada Asisten Divisi.

d. Mandor 1

Tugas dari mandor adalah:

- 1) Mengatur pembagian acak pekerja di lapangan.
- 2) Menetapkan target kerja para pekerja setiap hari sesuai kondisi.
- 3) Bertanggung jawab mengawasi hasil panen yang dilaksanakan mandor panen dan mengawasi mandor harian dalam pelaksanaan pekerjaan di kebun.⁵
- 4) Mengawasi trenportasi TBS (tandan buah segar) ke PKS (pabrik kelapa sawit).

e. Kerani Produksi

Tugas kerani produksi adalah:

- 1) Bertanggung jawab menerima dan menghitung TBS yang dilaporkan mandor panen, pengecekan dan mengatur pengiriman TBS masing pemanen di TPH.

⁵ Profil PT. BPP, Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations

- 2) Menangani administrasi produksi dan mengatur pengiriman TSB ke PKS.
- 3) Bertanggung jawab menerima dan menimbang TBS kebun, pengiriman TBS ke PKS dan menangani administrasi produksi.
- 4) Member laporan kepada asisten Divisi.

f. Mandor Panen

Tugas mandor panen adalah:

- 1) Mandor panen bertanggung jawab mengawasi pemanen dan menginspeksikan aktifitas panen.
- 2) Memberikan laporan kepada mandor 1.

g. Mandor Harian

Tugas Mandor Harian adalah:

- 1) Mandor harian bertanggung jawab mengawasi pekerjaan pekerjaan harian dan akriktivitas pemeliharaan di kebun.
- 2) Memberikan laporan kepada mandor 1.

h. Pekerja/tenaga kerja

- 1) Melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan di lapangan sesuai dengan tugas masing-masing.
- 2) Mengatur pemakaian biaya Divisi sesuai anggaran yang telah disetujui oleh manager.

B. **Karakteristik Responden Penelitian**

Responden disini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations dan sampelnya yang ditarik sebanyak 42 orang

dengan asumsi karyawan dengan pertimbangan dianggap mampu untuk menjawab kuesioner secara benar. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Data Responden Berdasarkan Usia

USIA		
Kategori	Responden	Persentase
< 15 Tahun	7	16%
20-29 Tahun	12	28%
30-40 Tahun	14	33%
50 Tahun	9	21%
Total	100	100%

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 1 dapat diketahui jumlah responden yang usianya kurang dari 15 tahun yaitu 7 orang dengan presentase sebesar 16% kemudian responden berusia 20 s/d 29 tahun yaitu 12 orang dengan presentase sebesar 28%. Selanjutnya responden berusia 30 s/d 40 tahun yaitu 14 orang dengan presentase 33% jumlah responden yang memiliki usia 50 tahun berjumlah 9 orang atau sebanyak 21%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	27	64%
2	Laki-laki	15	35%
	Total	100	100%

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 27 orang atau sebesar 64%. Kemudian sisanya adalah responden perempuan yakni sebanyak 35 orang atau sebesar 35%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik menurut pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SD	11	26%
2	SMP/Sederajat	8	21%
3	SMA/Sederajat	14	33%
4	S1	6	14%
5	S2	3	7%
	Total	100	100%

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 3 menunjukkan responden yang berpendidikan SD berjumlah 11 orang atau sebanyak 26%. Jumlah responden yang memiliki pendidikan SMP/Susrajad berjumlah 8 orang atau sebanyak 21% jumlah responden yang memiliki pendidikan SMA/Sudrajat berjumlah 14 orang atau sebanyak 33% . Jumlah responden yang

berpendidikan S1 berjumlah 6 orang atau sebanyak 14% dan jumlah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 3 orang atau sebanyak 7%.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Intrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang di ukur. Setelah angket disebar ke responden maka akan diperoleh hasil. Sebelum dianalisis angket terlebih dahulu diuji validitasnya yaitu 10 item pertanyaan untuk kepuasan kerja dan 9 item pertanyaan untuk motivasi.

1) Uji Validitas Motivasi (X)

Tabel IV. 4
Hasil Uji Validitas Motivasi (X)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.316	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 42$. Pada taraf signifikan 5% sehingga di peroleh $r_{tabel} = 0,3044$	Valid
2	0.425		Valid
3	0.566		Valid
4	0.739		Valid
5	0.692		Valid
6	0.686		Valid
7	0.543		Valid
8	0.597		Valid
9	0.592		Valid

Sumber: data dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji validitas sistem penilaian motivasi (X) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari 1 item sampai dengan item 9 adalah valid. Dengan nilai r_{hitung} dengan $n=$

42 adalah 0,3044. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2) Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.435	Intrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 42$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,3044	Valid
2	0.515		Valid
3	0.420		Valid
4	0.449		Valid
5	0.390		Valid
6	0.498		Valid
7	0.354		Valid
8	0.198		Tidak Valid
9	0.463		Valid
10	0.384		Valid

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji validitas kepuasan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa jumlah item yang di uji untuk variabel kepuasan kerja ialah sebanyak 10 pertanyaan, dimana soal nomo 8 tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan soal lainnya valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabelitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercayai atau diandalkan, dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Jika *cronbach alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reabilitas dari variabel motivasi.

1) Variabel Motivasi

Tabel IV. 6
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel IV.6 Diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0.849 > 0.6$. sehingga variabel motivasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2) Variabel kepuasan Kerja

Tabel IV. 7
Hasil Uji Reliabelitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	9

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja pada tabel IV.7 Diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.695. Nilai *cronbach alpha* $0.695 > 0.6$. Sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2. Uji Analisis Data

a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan metode uji one sample *kolmogorov-smirnov*. Dikatakan normal jika signifikan yang

diperoleh lebih besar dari 0,1. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel IV. 8
Hasil Uji One Sample Kolmogorov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38619520
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.048
Test Statistic		.082
mp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data diolah dari hasil SPSS 23.

Hasil uji normalitas pada tabel IV. 8 Dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0.05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linier jika nilai signifikan kurang 0,05.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KEPU	Between	(Combined)	338.879	15	22.592	3.635	.002
ASAN	Groups	Linearity	267.025	1	267.025	42.963	.000
MOTI		Deviation from	71.853	14	5.132	.826	.637
VASI	Within Groups		161.598	26	6.215		
Total			500.476	41			

Sumber data diolah dari hasil SPSS 23.

Berdasarkan uji linieritas pada tabel IV. 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai linearitasnya adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menentukan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini penelitian menggunakan SPSS versi 23 untuk mencari pengaruh antara variabel tersebut. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. IV. 10
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.692	3.543		4.711	.000
MOTIVASI	.620	.092	.730	6.764	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber data diolah dari hasil SPSS 23

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana pada tabel IV. 10 di atas, bahwa pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel coefficients, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$\text{Motivasi} = 16,692 + 0,620 \text{ kepuasan kerja}$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 16,692 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dianggap konstan atau ditiadakan., maka karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations tetap meningkatkan motivasi sebesar 16,692 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,620 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,620 satuan pada variabel kepuasan kerja (Y) dengan arah positif.

d. Koefisien Kolerasi

Uji koefisien kolerasi pada intinya mengukur seberapa kuatnya hubungan antara variabel independen (motivasi) dan variabel dependen.

Tabel IV. 11
Uji Koefisien Kolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.534	.522	2.416	1.397

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber data diolah dari hasil SPSS 23

Berdasarkan uji koefisien kolerasi pada tabel IV.11 di atas, bahwa diperoleh nilai R sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja sudah kuat sebesar 0,730, dimana nilai R hampir mendekati satu.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji R Square (R^2).

Tabel. IV. 12
Hasil Uji R Square (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.534	.522	2.416	1.397

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber data diolah dari hasil SPSS 23

Berdasarkan uji R^2 pada tabel. IV. 12 di atas, menunjukkan bahwa pada tabel *model Summary* diperoleh angka

R Square sebesar 0,534 atau dengan 5,34%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap dependen (motivasi) sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

f. Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai dari t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel IV. 13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.692	3.543		4.711	.000
MOTIVASI	.620	.092	.730	6.764	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber data diolah dari hasil SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan:

- 1) Dari kolom T, t_{hitung} sebesar 6,764 dengan t_{tabel} sebesar > 1,68. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,674 > 1,68$. Maka H_a diterimadan H_o ditolak, artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Pada kolom sig sebesar 0,000 dengan taraf signifikan 5% yang diperoleh $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan .

Jadi berdasarkan kedua kesimpulan di atas, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti uji dari judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations” dengan jumlah responden 42 karyawan , hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

Dapat dilihat hasil regresi sederhana diperoleh $Y = a + b X$ (motivasi = $16,692 + 0,620$ kepuasan kerja), dengan demikian diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternative yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan penghitungan uji t, dengan hasil uji $t = 6,674$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} (6,674 > 1,681)$, maka hipotesis alternatif diterima dan variabel dan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang signifikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, perlu dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,534 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja karyawan 53,4%, dimana sisanya 46,6% . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Yulianto, Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil analisis regresi linier yang telah dilakukan menunjukkan R^2 sebesar 0,594 yang berarti 59,40%. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Awang Muda Kurnia bahwa kepuasan kerja (Y) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (X).

Dari hasil uji validitas sistem penilaian motivasi (X) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari 1 item sampai dengan item 9 adalah valid. Dengan nilai r_{hitung} dengan $n= 42$ adalah 0,297. Hasil data lengkapnya dapat di lihat pada lampiran. Sedangkan dari hasil uji validitas kepuasan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa jumlah item yang di uji untuk variabel kepuasan kerja ialah sebanyak 8 pertanyaan, dimana soal nomor 5 dan 7 tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan soal lainnya valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji reliabilitas motivasi diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.849 > 0.6. Sehingga variabel motivasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja diperoleh nilai *cronbach*

alpha sebesar 0.695. Nilai *cronbach alpha* $0.695 > 0.6$. Sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

Hasil uji normalitas Dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0.05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Berdasarkan uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai linearity adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear. Berdasarkan uji koefisien kolerasi diperoleh nilai R sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja sudah kuat sebesar 0,730, dimana nilai R hampir mendekati satu.

Berdasarkan uji R^2 menunjukkan bahwa pada tabel *model Summary* diperoleh angka *R Square* sebesar 0,534 atau dengan 5,34%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap dependen (motivasi) sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

E. Keterbatasan Penilaian

Keterbatasan penilaian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun dengan demikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna

sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini dapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian ini ada penyusunan ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penelitian yang tidak mencukupi untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut.
3. Dalam penyebaran angket peneliti tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan.

Walau demikian, peneliti sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna peneliti. Akhirnya dengan segala upaya kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. Dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Dapat dilihat hasil regresi sederhana diperoleh $Y = a + b X$ (motivasi = $16,692 + 0,620$ kepuasan kerja), dengan demikian diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternative yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan. Hal ini dibuktikan berdasarkan penghitungan uji t, dengan hasil uji t = 6,674. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,674 > 1,681$), maka hipotesis alternative diterima dan variabel dan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang signifikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, perlu dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,534

menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja karyawan 53,4%, dimana sisanya 46,6% . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh EkoYulianto, Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil analisis regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan R^2 sebesar 0,594 yang berarti 59,40%.

B. Saran

1. Kepada PT. Bakrie Pasaman Plantations

Disarankan untuk PT. Bakrie Pasaman Plantations agar lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kerjanya lebih giat lagi .

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supangat, *Statistika dalam Kajian Inferensi, dan Nonparametrik*, Bandung: KENCANA, 2006.
- Arep Ishak, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktisi*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014.
- H. Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- H. malayu. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Jonh' dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta, Erlangga, 2006.
- Kartini Kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta: PT. Grafindo, 2004.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Volume*, Jakarta: Lentera Hati, 2012.
- M. Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, Malang: Averros Press, 2010.
- Maman Ab Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2002.
- Profil PT. BPP., *Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations*. 2019.
- S. P Melayu Hasibuan, *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Akasara, 2001.
- Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistic Lanjutan*, Jakarta: Rinerka Cipta, 2004.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Suwatno dan Doni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2014.
- Setphen P. Robbin dan Tomoty A. Jugde, *Organization Behavior*, Jakarta: Selemba Empat, 2008.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Ari Kunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya Amanah, 1997.
- Yasir Arafat, *Karyawan*, Wawancara di PT. Bakrie Pasaman Plantations, 2018.
- Yasir Arafat, *Wawancara tentang Ativitas-aktivitas Perusahaan di PT. BPP*, Sungai Aur : Jam 09:30 WIB, Senin, 11 Februari 2019

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Rika Damayanti
Nim : 14 402 00127
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Harapan/10 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke- : 8 dari 9 bersaudara
Agama : Islam
Alamat : Pasaman Ujung Gading Kec. Lembah Melintang
Kab. Pasaman Barat

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Muhammad Tabri
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Darna
Pekerjaan : Petani

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD N No 142700 Ranto Nalinjang
Tahun 2009-2011 : MTs Darul Ikhlas Dalam Lidang Panyabungan
Tahun 2012-2014 : MA Darul Ikhlas Dalam Lidang Panyabungan
Tahun 2014-2019 : Program Sarjana (S.1) Ekonomi Syariah IAIN
Padangsidempuan

MOTTO HIDUP

Bekerja Keras lah Sampai Hal Yang Mahal Terlihat Murah.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 677/In.14/G.1/PP.00.9/04/2019
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

9 April 2019

Yth. Bapak/Ibu;

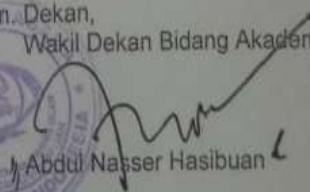
1. Fatahuddin Aziz Siregar : Pembimbing I
2. Damri Batubara : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Rika Damayanti
NIM : 1440200127
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Ruzal Nurdin Km. 4.5 Sibolang 22733
Telepon (0634) 22650 Faksimile (0634) 24022

Nomor : 91 /In.14/G.1/TL.0001/2019
Hal : Mohon Izin Riset

34 Januari 2019

Yth; Pimpinan PT Bakrie Pasaman Barat

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa

Nama	: Rika Damayanti
NIM	: 1440200127
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Barat ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud jufur di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan



Bakrie
Pasaman
Plantations

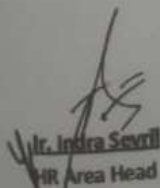
No : 90/HR-X/II/2019
Kepada : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padang sidempuan
Dari : HR Area Head
Tanggal : 21 Maret 2019
Hal : Keterangan Menyelesaikan Riset

Dengan Hormat,

Dengan berakhimya riset untuk kebutuhan penyelesaian proposal penelitian yang dilakukan dari tanggal 4 Februari - 21 Maret 2019 dengan Judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations" a/n :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Rika Damayanti	1440200127	Ekonomi Syariah

Dengan ini telah selesai melakukan pelaksanaan Riset untuk menyelesaikan proposal tersebut. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Mr. Indra Sevril
HR Area Head

Cc : File



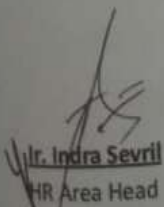
No : 74/HR-X/II/2019
Kepada : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Dari : HR Area Head
Tanggal : 04 Februari 2019
Hal : Balasan Permohonan Izin Riset

Dengan Hormat,

Menanggapi surat Permohonan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan No.91/In.14/G.1/TL.00/01/2019 perihal Permohonan Izin Tempat Riset, pada prinsipnya PT. Bakrie Pasaman Plantations dapat menerima pelaksanaan Riset a/n :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Rika Damayanti	1440200127	Ekonomi Syariah

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Mr. Indra Sevril
HR Area Head

Cc : File

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Telah membentarkan pengamatan dan masukan terhadap angket motivasi untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

Yang disusun oleh:

Nama : Rika Damayanti

Nim : 1440200127

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah -3 MB

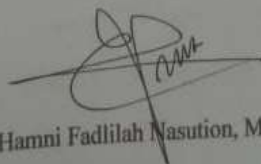
Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

1. Revisi Sesuai Komentar
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket motivasi yang baik.

Padangsidempuan, 25 - 02

2019



Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Telah membentangkan pengamatan dan masukan terhadap angket motivasi untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

Yang disusun oleh:

Nama : Rika Damayanti

Nim : 1440200127

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah -3 MB

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket motivasi yang baik.

Padangsidempuan,

2019

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Telah membentangkan pengamatan dan masukan terhadap angket kepuasan kerja karyawan untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

Yang disusun oleh:

Nama : Rika Damayanti

Nim : 1440200127

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah -3 MB

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket kepuasan kerja karyawan.

Padangsidempuan,

2019

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KEPUASAN KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk tevisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir:

Indikator	No Soal	V	VR	TV
1. Kedudukan	2,4,			
2. Pangkat dan jabatan	5,6,9			
3. Jaminan finansial dan jaminan sosial	1,7, 10			
4. Mutu pengawasan	3,8			

Catatan:

.....
.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2019

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk tevisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir:

Indikator	No Soal	V	VR	TV
1. Kebutuhan fisiologis	2,6			
2. Kebutuhan keselamatan dan aman	1,8			
3. Kebutuhan sosial dan afiliasi	5			
4. Kebutuhan penghargaan	3,9			
5. Kebutuhan aktualisasi diri	4,7			

Catatan:

.....
.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2019

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth.Karyawan/Karyawati

PT. Bakrie Pasaman Plantations

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian saya di PT. Bakrie Pasaman Plantations, bersama ini dengan hormat saya sampaikan daftar pertanyaan kepada Bapak/Ibu/Sdr karyawan/karyawati PT. Bakrie Pasaman Plantations, Saya sangat mengharapkan kesediaan saudara/saudari untuk memberikan tanda ceklis pada pilihan jawaban pada titik-titik jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara/saudari.

Atas bantuannya kami mengucapkan terima kasih.

Penelitian

Rika Damayanti
Nim. 14 402 00127

	karyawannya					
5	karyawan di kantor ramah dan bisa diajak diskusi					
6	Kebutuhan pangan terpenuhi dengan bekerja di kantor ini					
7	Karyawan tidak diberikan kesempatan mengembangkan keterampilan dimiliki					
8	Saya merasa lingkungan kantor nyaman dan jauh dari keramaian					
9	Saya merasa senang apabila diberikan penghargaan					

B. Pertanyaan Variabel (Y): Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan memiliki jaminan sosial					
2	Saya puas dengan kedudukan sekarang					
3	Saya senang apabila dalam bekerja diawasi oleh kepala kantor					
4	Kedudukan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan					
5	Saya cocok dengan jabatan yang saya peroleh					
6	Saya akan memberikan kualitas kerja yang baik, apabila diberikan penghargaan					
7	Pekerjaan tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh					
8	Karyawan memperoleh pelatihan					
9	Memperoleh jabatan karena kualitas kerja saja					
10	Saya memperoleh jaminan finansial dari PT. Bakrie Pasaman					

Tanda Tangan Responden

()

Lampiran 2**Hasil Angket Variabel Motivasi (X)**

NO	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Total Skor
1	3	5	3	4	5	4	4	4	4	36
2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	34
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
5	4	4	4	3	3	2	1	4	4	29
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	4	4	4	4	1	5	4	36
8	4	4	3	3	3	4	2	4	3	30
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
12	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
13	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
17	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
21	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36

22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
23	4	4	4	5	5	3	4	4	4	37
24	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
25	4	4	3	4	5	4	4	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	4	3	4	5	5	5	5	5	40
28	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
30	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
31	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
33	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
34	4	4	4	5	3	3	4	5	5	37
35	5	5	4	5	5	3	4	4	3	38
36	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
38	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
39	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44

Hasil Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Total Skor
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	------------

1	4	4	5	5	1	4	3	3	3	5	37
2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	34
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34
4	5	4	4	4	1	4	5	2	5	4	38
5	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	33
6	5	5	5	5	3	5	3	1	3	5	40
7	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	43
8	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	36
9	4	4	4	4	2	4	5	2	3	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	4	2	4	4	3	3	5	40
12	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	39
13	4	4	3	5	1	4	5	2	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
16	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	44
17	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	43
18	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	45
19	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	40
20	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
21	5	4	5	5	1	4	5	1	4	5	39

22	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
23	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	38
24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
25	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	41
26	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	43
27	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	45
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
29	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	45
30	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	43
31	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	40
32	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	44
33	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	44
34	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	44
35	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	44
36	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	43
37	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
38	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40

39	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
40	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	43
41	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
42	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46

S3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.380*	.229	1	.458**	.431**	.449**	.415**	.296	.395**	.674**
		.013	.145		.002	.004	.003	.006	.057	.010	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
S4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.476**	.478**	.458**	1	.636**	.415**	.428**	.546**	.580**	.809**
		.001	.001	.002		.000	.006	.005	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
S5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.141	.505**	.431**	.636**	1	.568**	.469**	.425**	.497**	.783**
		.373	.001	.004	.000		.000	.002	.005	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
S6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.247	.311*	.449**	.415**	.568**	1	.649**	.523**	.402**	.777**
		.115	.045	.003	.006	.000		.000	.000	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
S7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.066	.155	.415**	.428**	.469**	.649**	1	.317*	.346*	.695**
		.680	.326	.006	.005	.002	.000		.041	.025	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
S8	Pearson Correlation	.214	.332*	.296	.546**	.425**	.523**	.317*	1	.623**	.673**

	Sig. (2-tailed)	.173	.032	.057	.000	.005	.000	.041		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
S9	Pearson Correlation	.171	.231	.395**	.580**	.497**	.402**	.346*	.623**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.280	.141	.010	.000	.001	.008	.025	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.428**	.520**	.674**	.809**	.783**	.777**	.695**	.673**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Lampiran 4**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	9

Lampiran 5

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38619520
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.048
Test Statistic		.082
ymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6**Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KEPUAS	Betwe	(Combin	338.879	15	22.592	3.635	.002
AN *	en	ed)					
MOTIVA	Group	Linearity	267.025	1	267.025	42.963	.000
SI	s						
		Deviation from Linearity	71.853	14	5.132	.826	.637
	Within Groups		161.598	26	6.215		
	Total		500.476	41			

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.692	3.543		4.711	.000
MOTIVASI	.620	.092	.730	6.764	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Lampiran 8

**Hasil Uji Koefisien Kolerasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 _a	.534	.522	2.416	1.397

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Lampiran 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.534	.522	2.416	1.397

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASA

Lampiran 10

**Hasil Signifikan Parsial (UJI T)
Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.692	3.543		4.711	.000
MOTIVASI	.620	.092	.730	6.764	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Lapiran 11

Dokumentasi Responden

