

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PLANT 7/8 PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK.

Priska Sapitri<sup>1)</sup>, Yetty Husnul Hayati<sup>2)</sup>, Nancy Yusnita<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa, Fakultas Ekonomi , Universitas Pakuan

<sup>2</sup> Dosen, Ketua Komisi Pembimbing , Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

<sup>3</sup> Dosen, Anggota Komisi Pembimbing , Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Email : [priskasafitri072@gmail.com](mailto:priskasafitri072@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini ditunjukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan ini dilakukan di Balitro yang di Kawasan Industri Berikat CCIE, Jl. Raya Mayor Oking, Citeureup, Bogor, Jawa Barat 16810. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuisioner yang dibagikan kepada 68 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang rendah antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,282 artinya motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,079524 atau 7,95% artinya persentase kontribusi hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 7,95% sedangkan selebihnya di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,38789 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,66827. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,38789 > 1,66827$ ) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dan, berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan fungsi penduga  $\hat{Y} = 36,447 + 152X$  Fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi kerja akan diikuti kenaikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 152 satuan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

---

## ABSTRACT

*This study is shown to explain whether there is a positive correlation between employee engagement with employee performance of Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor. In addition, this study is also aimed to know and analyze employee engagement and employee performance of Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor.*

*The study about correlation between employee engagement with employee performance has done in Balitro, addressed in Jl. Tentara Pelajar No.3 Cimanggu, Bogor City. This study uses verifikatif research type with explanatory survey method and using primary and secondary data, with observation method, and questionnaire that distributed to 40 respondents. This study uses rank spearman analysis, coefficient of determination analysis, hypotesis t test and functional relationship test that is processed by using SPSS version 23.*

*The results of this study, revealed the fact that there is a strong relationship between employee engagement and employee performance. Coefficient correlation between employee engagement and employee performance, obtained the result of rank spearman analysis in this research is  $r_s = 0,743$ . And then, the result of determination analysis, obtained that employee engagement (employee engagement) give contribution to employee performance equal to 55% while the rest 45% explained by other factors. In addition, the hypothesis correlation coefficient test results, shows that  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $6.842 > 1.685$ ). It can be concluded that there is a positive and significant correlation between employee engagement with employee performance. And, based on the results rank spearmen analysis, coefficient of determination and hypothesis testing, it can be obtained the functional relationship between employee engagement with employee performance with the function of estimator  $\hat{Y} = 22.929 + 0.686X$ . The function of this estimator means that if there is an increase of one unit for employee engagement, it will be followed by an increase in employee performance of 0.686 units*

**Keywords:** Employee Engagement, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Secara umum seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat dan munculnya idea tau inovasi-inovasi baru di bidang produksi, memaksa perusahaan untuk mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan serta harus berupaya keras dalam meningkatkan produktivitas seluruh sumber daya manusianya, agar mampu menciptakan barang yang berkualitas dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Menurut Yohny Anwar (2016: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Dalam menghasilkan produk yang baik dan tingkat produksi yang tinggi, karyawan sebagai

sumber daya manusia pastinya sangat tergantung dengan motivasi kerja karyawan yang diberikan agar dapat menciptakan suatu peningkatan atau kemajuan dalam suatu perusahaan.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Eko Widodo (2015: 187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan diri dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 312) Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian

motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi dalam suatu perusahaan sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan dituntut untuk peka terhadap keinginan karyawannya, karena motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam operasi perusahaan. Karyawan yang memiliki

semangat kerja pasti didasari oleh motivasi yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wilson bangun terdapat sepuluh teori motivasi dimana salah satunya yaitu Teori Dua Faktor. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam buku Wilson Bangun. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor Kepuasan (*Satisfaction*)  
Faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*).

- b. Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfaction*)  
Faktor ketidakpuasan atau *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*) dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

Menurut Dolet Unaradjan (2013: 29) Faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi  
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja  
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri  
Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.
4. Penghargaan  
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya,

pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung jawab  
Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.
6. Pengakuan  
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja  
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan dan membuat karyawan itu sendiri menjadi nyaman bekerja di tempat itu. Peningkatan kepuasan kerja memiliki potensi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satu yang harus diperhatikan adalah bagaimana perusahaan harus bisa memberikan kepuasan kerja yang lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakup dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Kepuasan kerja adalah keadaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2013: 117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Yohny Anwar (2016: 213) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang

menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Sinambela (2016: 304) ada beberapa teori kepuasan kerja yang salah satunya, yaitu: Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) Menurut Schermerhorn dalam Sinambela (2012), menjelaskan bahwa sumber kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 1  
Sumber Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja

No.	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Ketidakpuasan	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Kepuasan
1.	Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	Prestasi
2.	Supervisi	Pengakuan
3.	Berhubungan dengan Supervisor	Bekerja Sendiri
4.	Kondisi kerja, Upah	Tanggung Jawab
5.	Hubungan dengan kelompok sebaya, dan bawahan	Kemajuan
6.	Status Keamanan	Pertumbuhan

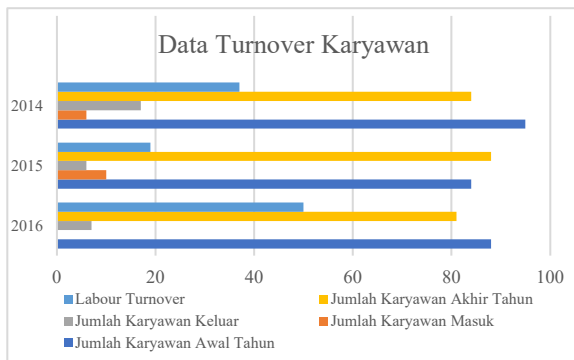
Sumber: Menurut Schermerhorn dalam Sinambela (2012)

Menurut Blum dalam As'ad dalam Sinambela (2016: 307), bahwa faktor kepuasan kerja salah satunya adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan;
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatanberreaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan

kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengarahkan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi. Menurut Robbins dalam buku Sinambela dengan judul: "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2016 : 319) Ada beberapa cara mengungkapkan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan salah satunya yaitu keluar (*exit*) artinya ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk, mencari pekerjaan lain. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1

Turnover Karyawan Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk  
Kepuasan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat kehadiran karyawan. Pentingnya peran motivasi kerja agar karyawan dapat bekerja

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode *explanatory survey* dimana penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dari suatu variabel ke variabel lainnya dan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya.

### Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X), dengan indikator antara lain:

lebih baik membuat atasan seharusnya lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja juga dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Motivasi diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan harapan dan tujuan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya tentu tidak akan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan ini memang harus dibuktikan secara objektif melalui sebuah penelitian yang valid. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk".

## HIPOTESIS PENELITIAN

Ho : Tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Ha : Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

intrinsik dan ekstrinsik. Dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y), dengan indikator antara lain: turnover, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan.

### Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah pegawai atau karyawan Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. yang berjumlah 81 orang.

### Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dari hasil menyebar kuesioner di Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dimana Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data dan buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

### Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* (sampel acak sederhana), dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara(tingkatan) yang ada dalam populasi itu dengan menggunakan metode slovin yang dilakukan dengan menggunakan 68 karyawan divisi produksi plant 7/8 untuk dijadikan sampel penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan apakah kita benar-benar mengukur apa yang kita pikirkan sedang kita ukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Unaradjan, 2013: 201)

Keterangan:

Rxy = Menunjukkan indeks Korelasi antara dua variabel yang diKorelasikan

R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang diKorelasikan

X = Skor untuk pertanyaan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya Responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid dengan kriteria valid jika  $r_{hitung} \geq 0,361$  dengan n 30 responden dan  $\alpha 0,05$ .
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid kriteria valid jika  $r_{hitung} < 0,361$  dengan n 30 responden dan  $\alpha 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Jika alat ukur itu mantap, dalam artian bahwa alat ukur tersebut stabil dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Reliabilitas juga memberi aspek ketepatan atau akurasi. Adapun untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{S^2_t}{S^2_t} \right]$$

(Sugiyono, 2013: 356)

Keterangan:

k = Mean kuadrat antar subyek

$S^2_t$  = Varians total

$\sum S^2_t$  = Mean kuadrat kesalahan

Keputusan pengujian reliabilitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Cronbach's Alpha 0,8 – 1,0:  
Reliabilitas Baik
2. Cronbach's Alpha 0,6 – 0,799:  
Reliabilitas diterima

3. Cronbach's Alpha  $\leq 0,6$ :  
Reliabilitas kurang baik

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2013: 228), menjabarkan teknik korelasi *product moment* ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y

$$x = (x_i - \bar{x})$$

$$y = (y_i - \bar{y})$$

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2008: 350), Koefisien determinasi adalah 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 dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y. Rumus koefisien determinasi:

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

Keterangan:

KD : Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  : Nilai Koefisien Korelasi

### Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (t)

Hasil korelasi *Person Product Moment* tersebut diuji dengan Uji Signifikansi, dimana untuk menentukan t hitung, menggunakan rumus signifikan dari Unaradjan (2013: 203), berikut rumus yang dipakai:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : Nilai t

r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sample

### Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang di prediksi)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai y apabila x = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### HASIL PENELITIAN

Tabel 2

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja



Sumber: Data Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 127,69 dengan total skor 8683. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik

dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(34)+5(34)}{2} = 102$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 127,69 dan skor rata-rata teoritik sebesar 102, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $127,69 > 102$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 3

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

#### Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	68
	Missing	0
Mean		55.8824
Median		57.0000
Mode		57.00
Std. Deviation		8.73581
Variance		76.314
Range		39.00
Minimum		30.00
Maximum		69.00
Sum		3800.00

Sumber: Data Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 55,88 dengan total skor 3800. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 55,88 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $55,88 > 45$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja karyawan (X) dapat dikatakan relatif baik.

### Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.282**
	Sig. (1-tailed)		.010
	N	68	68
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.282**	1
	Sig. (1-tailed)	.010	
	N	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan dapat diketahui sebesar 0,282 dengan nilai signifikan 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. berada pada interval rendah.

### Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,282^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,079524 \times 100\%$$

$$KD = 7,9524 \sim 7,95\%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai x sebesar 7,95%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 7,95% dan selebihnya 92,05% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

### Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, dengan rumus:

- Mencari  $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $68-2 = 66$ . Hasil yang diperoleh adalah 1,66827

- Mencari  $t_{\text{hitung}}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{\text{hitung}}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:



$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= \frac{0,282\sqrt{68-2}}{\sqrt{1-0,282^2}} \\
&= \frac{2,29097883}{0,959414404} \\
&= 2,387892886 \sim 2,38789
\end{aligned}$$

c. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,38789 > 1,66827$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

**Menentukan Hipotesis Statistik**

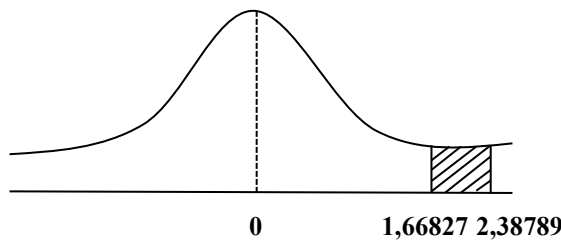
Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

➤  $H_0 : \rho \leq 0$

Tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

➤  $H_a : \rho > 0$

Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Statistik

Berdasarkan perhitungan dan kurva di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

**Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.**

KORRELASI		KORRELASI		KORRELASI	
1	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun hubungan fungsional motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

$$\begin{aligned}
Y &= a + bX \\
Y &= 36,447 + 152X
\end{aligned}$$

**KESIMPULAN**

1. Analisis Koefisien Korelasi  
Menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,282 artinya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. memiliki hubungan yang rendah.
2. Analisis Koefisien Determinasi  
Menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,079524 atau 7,95% artinya persentase kontribusi hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 7,95% sedangkan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.
3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,38789 > 1,66827$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
4. Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.  
 $Y = 36,447 + 152X$

**SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam

penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis juga menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karena hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi Plant 7/8 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

rendah, maka penulis menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti faktor lain atau variabel lain selain daripada motivasi kerja untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan disarankan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja, keamanan kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, yang sudah diterapkan dengan baik pada saat ini agar lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.