

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI KASUS PADA PT. MITRA ADIPERKASA, MALL KOTA KASABLANKA

**Rudi Andrian**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

**Mustangin Amin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

**mustangin\_amin@yahoo.com**

---

### INFO NASKAH

Diterima: 19 Oktober 2023

Direvisi : 26 Oktober 2023

Diterima Diterbitkan : 7 November 2023

---

### ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif, sampel pada penelitian ini yaitu sebagian karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka yang berjumlah 41 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu obeservasi, wawancara dan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis antara Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa Mall Kota Kasablanka diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,698 > 2,023$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan PT. Mira Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka. Sedangkan berdasarkan hasil Analisa koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 66,0% hal ini berarti motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja*

---

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja karyawan organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja.

Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai. Seringkali istilah-istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi (*motivation*) digunakan secara bergantian. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan atau diinginkan seseorang.

Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan motivasi pegawai adalah perlakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktivitas-aktivitas yang dengan mudah dapat terganggu.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka. Masing-masing karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan memiliki beberapa aspek kepuasan kerja pengembangan karir, kepimpinan, budaya organisasi, kompensasi, teman kerja, beban kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, keamanan kerja. Berikut data kepuasan kerja PT. Mitra Adiperkasa di Mall Kota Kasablanka.

Tabel 1

Daftar tingkat kepuasan karyawan PT. Mitra Adiperkasa di Mall Kota Kasablanka

Faktor tingkat kepuasan	Puas	Tidak puas
Motivasi	30%	70%
Pengembangan Karir	0%	100%
Beban Kerja	50%	50%

Sumber : PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka, tahun 2020.

Berdasarkan dari data Tabel 1 dengan sampel 10 karyawan menunjukan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka. Dengan data pada tabel 1 terlihat dari faktor penyebab ketidakkepuasan kerja yaitu motivasi, pengembangan karir, dan beban kerja.

Setiap perusahaan memiliki ciri khasnya sendiri dalam memotivasi karyawannya. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan nya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara *positif* maupun *negativ*. Setiap perusahaan harus mempunyai motivasi yang tinggi karena berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Pentingnya peran motivasi agar karyawan berkerja lebih baik membuat perusahaan seharusnya lebih memperhatikan motivasi karena motivasi juga dapat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Namun hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang di berikan kepada karyawan. Sehingga saat motivasinya menurun maka karyawan akan kehilangan performa nilai *positif* dalam pekerjaanya. Apabila motivasi menurun berdampak pada kepuasan kerja yang menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi tinggi

yang dapat membuat karyawan lebih meningkatkan performa kerja dan bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tecapai dengan maksimal. Sering kali perusahaan tidak memotivasi yang sesuai untuk kebutuhan karyawan.

Dari uraian di atas, mengingat pentingnya pengaruh motivasi dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang motivasi di PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka gerai retail merek-merek sports, kids *dan* lifestyle di Mall Kota Kasablanka apakah motivasi yang terapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis membuat judul penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Studi kasus pada PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Menurut Allen (2012:146), mengatakan “Unsur manusia memegang peranan penting dalam proses suatu pekerjaan, menyatakan betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai”

Menurut Hariandja (2007: 290) kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti absensi, malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Manfaat dari Kepuasan kerja terhadap organisasi adalah dapat menurunkan kondisi keluar-masuk dan keterlambatan pegawai, dapat meningkatkan dedikasi dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dari seorang karyawan akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan lebih maksimal. Tingkat absensi pada karyawan juga akan rendah yang akan berpengaruh pada tingkat penyelesaian dan efektifitas pekerjaan, serta loyalitas dan komitmen karyawan diperusahaan tersebut akan tinggi.

#### **Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Smith (2011:133) kepuasan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya. Timbul dari presepsi karyawan tentang jabatan atau pekerjaannya. Kepuasan jabatan timbul karena aneka macam aspek dari jabatan atau pekerjaan seperti imbalan berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, para rekan kerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja merupakan berasal dari faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

Kelima macam dimensi kepuasan jabatan telah diukur dalam studi tertentu di mana menggunakan apa yang dinamakan indeks. Dimana dimensi masing-masing dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
  - a. Pekerjaan yang memberikan tantangan
  - b. Pekerjaan yang memberikan kenyamanan
  - c. Pekerjaan yang menarik
2. Gaji  
Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja
  - a. Kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan yang dilakukan
3. Promosi  
Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi imbalannya.
  - a. Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan
4. Supervise  
Supervise merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.
  - a. Penghargaan dan pengendalian yang diberikan atasan kepada karyawan
5. Rekan kerja  
Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.
  - a. Memiliki hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik
6. Kondisi kerja  
Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

## Motivasi

### Pengertian Motivasi kerja

Menurut Mulyasa (2003:112) Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Menurut Dimyati dan Mudjiono (2002:80) Mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar.

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73) bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu

Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

### Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Akhmad Sudrajat, M.pd(2008) Dalam teori motivasi dari McClelland yang dikutip dalam Brantas (2009:143), yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* (teori motivasi prestasi McClelland's) ada tiga dimensi dan indicator-indikator motivasi kerja, yaitu.

1. Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Hasibuan dalam Brantas (2009:) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapa kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:
  - a. Upah yang adil dan layak
  - b. Kesempatan untuk maju
  - c. Pengakuan sebagai individu
  - d. Keamanan bekerja
  - e. Tempat kerja yang baik
  - f. Penerimaan oleh kelompok
  - g. Perlakuan yang wajar
  - h. Pengakuan atas prestasi.
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.  
Hersey dalam Brantas (2009) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan para karyawan sebagai berikut.
  - a. Kondisi kerja yang baik
  - b. Perasaan ikut terlibat
  - c. Pendisiplinan yang bijaksana
  - d. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan
  - e. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan
  - f. Pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi
  - g. Jaminan pekerjaan.
3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

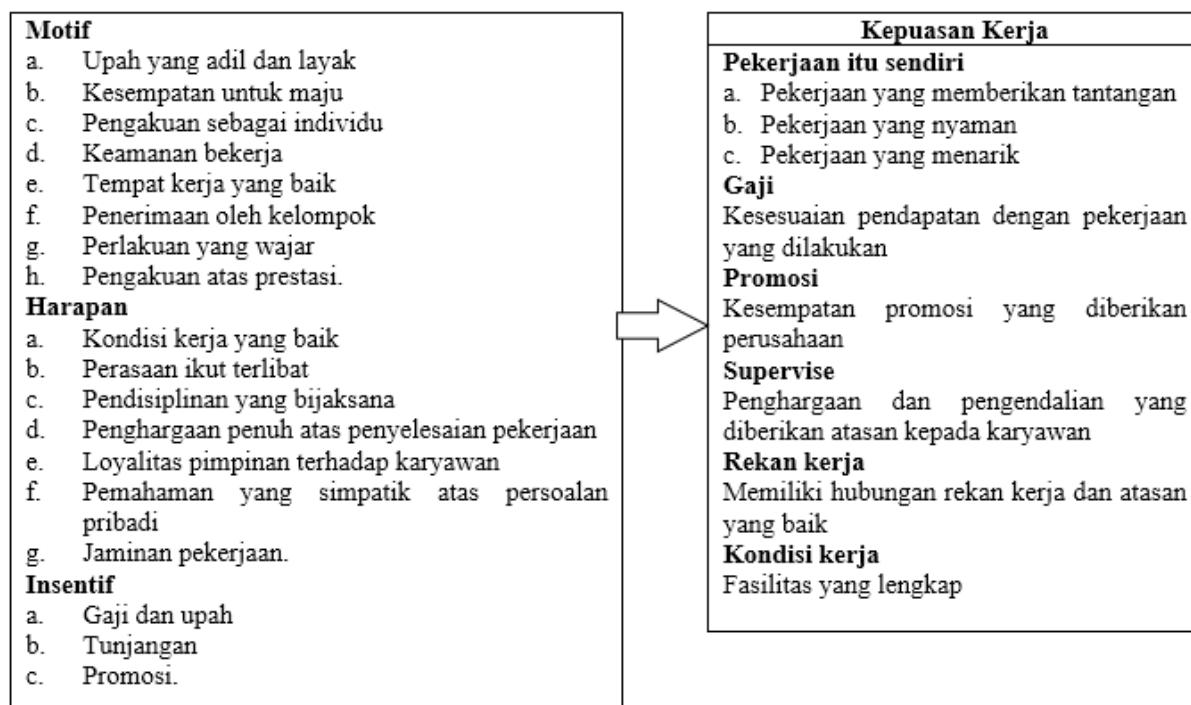
Ada beberapa indikator tentang imbalan yang berasal dari pekerjaan (ekstrinsik) yang dikemukakan oleh Gibson dalam Brantas (2009) adalah.

- Gaji dan upah
- Tunjangan
- Promosi.

### Kerangka Berpikir

Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bersumber dari faktor di dalam perusahaan selebihnya faktor individu. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus memotivasi bawahnya dengan mengerti apa yang diperlukan atau dibutuhkan karyawan atas hasil kerjanya untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut. Pemimpin juga harus memahami prinsip motivasi, indikator motivasi, tujuan motivasi. Maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



### Perumusan Hipotesa

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Jika  $H_0$  :  $\rho = 0$ , diduga tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa

Jika  $H_1$  :  $\rho \neq 0$ , diduga ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa

## METODE PENELITIAN

### Variable Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, variabel yang diteliti terdiri dari 2 (dua) yaitu :

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X).

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang bersifat dipengaruhi atau sebagai variabel tujuan. Variabel terikat atau tidak bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

### Populasi dan Sempel Penelitian

Menurut Sabar (2007:79) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak semua populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka yang berjumlah 70 karyawan.

Jumlah sampel yang di tentukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Slovin dengan menggunakan rumus :

$$\frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = Besar sampel untuk penelitian

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Persenta kelonggaran ketika sesuai pengambilan sampel masih di toleransi (10 %)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$n=41$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah responden yang akan di terlitih sebanyak 41 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengukur jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan atau dinilai dengan angka sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Jawaban Skor Penelitian dan Skala Likert**

NO	Variabel Jawaban	Tingkat Penilaian Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penulisan skripsi ini diperlukan analisis yang benar.

Pengujian dapat dilakukan menggunakan batuan software SPSS 21 (*Statistical Package For The Sosial Sciences*) adalah sebuah alat program komputer yang dapat digunakan untuk melakukan analisis statistika. Adapun teknik analisis data tersebut mengadakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode kualitatif, dilakukan terhadap data baik beberapa data kualitatif maupun data kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan terhadap data berupa informasi uraian dalam bentuk bahasa. Kemudian dilakukan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya.
2. Metode kuantitatif, yaitu analisis data dalam bentuk jumlah yang dituangkan untuk menerangkan suatu dari angka atau membandingkan dari beberapa gambaran sehingga memperoleh gambaran baru, kemudian dijelaskan kembali dalam bentuk kalimat atau uraian.

## Uji Validitas dan Realibilitas

### 1. Uji Validitas

Pengertian dari uji validitas menurut Sugiyono (2016:177) adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, mengorelasikan skor item dengan total item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas korelasi *Product Moment* yang dinyatakan sebagai berikut:

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

di mana :

$r_{ny}$  = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum_{xy}$  = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = jumlah nilai kuadrat nilai Y

$(\sum x^2)$  = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y^2)$  = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen mempunyai validasi yang tinggi

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen untuk faktor tertentu valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah sebuah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Konsep realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah realibilitas konsisten internal (*internal consistency realibilitas*). Pengujian terhadap konsistensi keterkaitan diantaranya butir-butir pertanyaan dalam instrumen, dalam penelitian ini instrumen yang dimaksud adalah kuisioner. Penelitian hanya memerlukan sekali pengujian dengan menggunakan teknik statistik tertentu terhadap skor jawaban

responden yang hasilnya dari penggunaan instrument yang bersangkutan. Rumus realibilitas menggunakan formulasi Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right]$$

di mana:

- r = koefisien realibilitas alpha
- k = jumlah item
- $s_j$  = varians responden untuk item 1
- $s^2$  = jumlah varians skor total

### Analisa Korelasi Sederhana

Menurut Alghifari (2011:84) kefisien korelasi seederhana merupakan ukuran kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan anatara suatu variabel dengan variabel lain. Koefisien korelasi sederhana ( $r$ ) dapat digunakan untuk:

Koefisien korelasi sederhana menunjukan berapa kuatnya hubungan antar variabel. Adapun rumus dari koefisien korelasi sederhana tersebut adalah:

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

$r$  = nilai koefisien korelasi

$n$  = banyaknya sampel

$x$  = pelaksanaan seleksi

$y$  = kinerja karyawan

Apabila  $R = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Namun jika  $R = +1$  atau mendekati, maka hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi bersifat positif. Apabila  $R = -1$  atau mendekati, maka hubungan yang terjadi akan negatif.

Menurut Sugiyono (2015:216) pedoman untuk melihat tingkat hubungan kedua variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r X atas Y**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : statistik untuk penelitian (Sugiyono, 2015 : 216 )

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk menunjukan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan / tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu:

$$\text{Kd} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd: koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut dijadikan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001:227) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Interpretasi Koefisien Determinasi**

Pernyataan	Keterangan
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5%-16%	Pengaruh Rendah Tetapi Pasti
17%-49%	Pengaruh Cukup Berarti
50%-81%	Pengaruh Tinggi dan Kuat
>80%	Pengaruh Sangat Kuat

Sumber: Supranto (2001:227)

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan  $t_{hitung}$  digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual setiap variabel. Berikut rumus mencari  $t_{hitung}$ :

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

keterangan:

$r$  = Koefisien anatara x dan y

$n$  = jumlah responden

$t_{hitung}$  = asumsi varian sama (*equal variance assumed*)

$t_{tabel}$  = asumsi varian berbeda (*equal variance not assumed*)

Selanjutnya setelah nilai  $t_{hitung}$  didapatkan maka nilai  $t_{hitung}$  di bandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan acuan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 0,50$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ), sehingga ketetapan yang berlaku adalah

- $H_0$  di tolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima
- $H_0$  di terima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

### HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan nilai perhitungan dengan Program SPSS 21 maka diperoleh

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Nilai  $r$  untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi (X)**

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
Pertanyaan 1	0,651	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 2	0,612	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 3	0,372	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 4	0,434	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 5	0,572	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 6	0,481	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 7	0,565	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 8	0,777	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 9	0,639	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 10	0,596	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 11	0,526	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Pertanyaan 12	0,699	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 13	0,659	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 14	0,654	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 15	0,620	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,301, maka untuk uji validitas instrument motivasi (X) seluruh instrument dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan mampu mengukur apa yang ingin diukurnya (valid).

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dari motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner  
melalui Program SPSS 21, 2020

Dari tabel hasil uji reliabilitas motivasi, dapat dilihat nilai reliabilitas kuisioner (*Cronbach's Alpha*) yaitu sebesar 0,903, di mana nilai standar reliabilitas yaitu  $>0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

1. Menghitung nilai  $r_{hitung}$  (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.
2. Menghitung nilai  $r_{tabel}$  (diperoleh dari hasil perhitungan). Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan Sampel Y, sehingga dari tabel statistik diperoleh  $r_{tabel} = 0,301$
3. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dianggap valid dan sebaliknya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 21 maka diperoleh  $r_{hitung}$  dari semua butir pernyataan untuk kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7**  
**Rekapitulasi Nilai  $r$  untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
Pertanyaan 1	,614	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 2	,602	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 3	,708	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 4	,565	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 5	,579	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 6	,532	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 7	,660	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 8	,703	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Pertanyaan 9	,619	0,301	rhitung >tabel	VALID
Pertanyaan 10	,750	0,301	rhitung >tabel	VALID
Pertanyaan 11	,794	0,301	rhitung >tabel	VALID
Pertanyaan 12	,485	0,301	rhitung >tabel	VALID
Pertanyaan 13	,346	0,301	rhitung >tabel	VALID
Pertanyaan 14	,569	0,301	rhitung >tabel	VALID
Pertanyaan 15	,325	0,301	rhitung >tabel	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui  
Program SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,301, maka untuk uji validitas instrument kepuasan kerja (Y) seluruh instrument dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan mampu mengukur apa yang diukurnya (valid).

Hasil uji reliabilitas dari kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui  
Program SPSS 21, 2020

Dari tabel hasil uji reliabilitas kepuasan kerja, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*Cronbach's Alpha*) yaitu sebesar 0,903, dimana nilai standar reliabilitas yaitu >0,6, maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuesioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberikan hasil score yang konsisten pada setiap pengukurannya.

### Anallisa Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y), analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisa regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	64,939	30,249	2,147	,038
	MOTIVASI	,794	,091		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

a. Koefisien a

$$\frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\quad)^2}} = 64.939$$

b. Koefisien b

$$\frac{n \left( \sum_{xy} \right) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n (\sum x^2) - (\sum x)^2}} = 0,794$$

Dengan demikian persamaan regresi itu adalah :

$$Y = 64.939 + 0,794$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. 64.939 adalah nilai konstanta yang berarti apabila jika motivasi sebesar 0 maka kepuasan kerja sebesar 64.939
2. 0,749 adalah nilai koefisien regresi dari motivasi berarti jika peningkatan motivasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,749

### Analisa Koefisien Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau keeratan hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. adapun hasil perhitungan korelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Nilai Koefisien Korelasi Antara Variabel (X) Motivasi dengan Variabel (Y) Kepuasan Kerja**  
Correlations

		MOTIVASI	KEPUASAN KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 21, 2020

**Tabel 11**  
**Intrepretasi Koefisien Korelasi Nilai r Variabel X terhadap Variabel Y**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 21, 2020

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel (X) motivasi dengan variabel (Y) kepuasan Kerja yang menghasilkan angka Pearson Correlation sebesar 0,812 dan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000. Angka tersebut menunjukkan angka dibawah atau lebih kecil dari 0,05, maka nilai korelasi tersebut berhubungan positif dan signifikan. Ini menunjukan bahwa hubungannya searah yang artinya jika motivasi diberikan kepada karyawan secara efektif maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan antara kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja. nilai koefisien determinasi dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,660	,651	60,24314

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 21, 2020

$$R^2 = (r)^2 \times 100\% \\ = 0,660 \text{ atau } 66,0\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh ( $r^2$ ) dapat diketahui bahwa kontribusi pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 66,0% sedangkan sisanya 34% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Alasan mengapa R berpengaruh besar ini dikarenakan bahwa motivasi tidak sepenuhnya diberikan pada karyawan pada perusahaan PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada pembahasan bab sebelumnya, untuk menguji hipotesis atau seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Pengujian Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	64,939	30,249		2,147	,038
MOTIVASI	,794	,091	,812	8,698	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 21, 2020

Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,698 > 2,023$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas ; hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, *Mall Kota Kasablanka* diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,698 > 2,023$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan PT. Mira Adiperkasa, *Mall Kota Kasablanka*. Sedangkan berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 66,0%. Ini berarti motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

### RUJUKAN PUSTAKA

- A. Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Bandung, Rajawali Pers
- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Bandung, Rajawali Pers
- Akhmad Sudrajat. (2008). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Allen, J. (2012). *Practical Assessment, Research & Evaluation*. University of Kansas.
- Anwar Prabu (2005), (Skripsi) “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Koordinasi Keluarga Bencana Nasional Kabupaten Muara Enim”.
- Darwin Azar (2002), (Skripsi) : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Darma Cemerlang Palembang
- Dimyati dan Mudjiono. 2002. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud
- Endo Wijaya (2015) (Skripsi) “ Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Restoran Pakuwon Food Festival Surabaya”.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2001). *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Prawira, Purwa Atmaja. 2012. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta
- Sabar. Rutoto, 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*, FKIP : Universitas Muria Kudus
- Sarafino, Edward P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions Seventh edition*. United States of America
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta