

**PENGARUH FAKTOR PEMELIHARAAN DAN FAKTOR MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MUTIARA AGAM  
CABANG TIKU V JORONG**

**Syofria Meidona<sup>1</sup>, Lisa Darma Putri<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sumatera Barat

Email:syofriameidona@gmail.com<sup>1</sup>, puputlisadarma@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam Cabang Tiku V Jorong. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Departemen Administrasi PT. Mutiara Agam Cabang Tiku V Jorong sebanyak 115 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling sistematis. Jumlah sampel sebanyak 38 orang. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Faktor Pemeliharaan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai koefisien regresi Faktor Pemeliharaan sebesar 0,398 dan nilai signifikansi 0,693 lebih besar dari pada level of significant ( $\alpha$ ) 0,05, sedangkan (2) Faktor Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai koefisien regresi Faktor Motivasi sebesar 4,569 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada level of significant ( $\alpha$ ) 0,05 (3) Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada level of significant ( $\alpha$ ) 0,05.*

**Kata Kunci : Faktor Pemeliharaan, Faktor Motivasi, Kepuasan Kerja.**

**ABSTRACT**

*This study aims to reveal the influence of Factor Maintenance and Motivation Factors on Job Satisfaction Employees at PT. Pearl Agam Branch Tiku V Jorong. The type of this research is descriptive and quantitative. Population in this research is employee of Administration Department of PT. Mutiara Agam Branch Tiku V Jorong as many as 115 people. The sampling technique used is a systematic sampling technique. The number of samples is 38 people. Questionnaires are used as data collection techniques. Data analysis techniques used Analisis Multiple linear regression. Based on the results of the study showed that (1) Maintenance Factor gives no significant effect to job satisfaction because the regression coefficient value of Maintenance Factor is 0.398 and the significance value is 0.693 greater than the level of significant ( $\alpha$ ) 0.05, while (2) Motivation Factor gives a significant effect on job satisfaction because the regression coefficient value of Motivation Factor is 4.569 and the significance value is 0.000 smaller than the level of significant ( $\alpha$ ) 0.05 (3) Maintenance Factor and Motivation Factor together influence to Job Satisfaction because value significance of 0.000 is smaller than the level of significant ( $\alpha$ ) 0.05.*

**Keywords: Maintenance Factor, Motivation Factor, Job Satisfaction.**

**PENDAHULUAN**

Perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen perusahaan harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya. Di dalam dunia kerja sering kita jumpai orang-orang dengan

hasil produksi biasa-biasa saja, namun disisi lain, sering juga ditemui tipe manusia yang menginginkan hasil produksi tinggi, mereka bekerja dengan penuh antusias dan tekun.

Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin.

Sumberdaya manusia atau sering di sebut karyawan yang di maksud adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan yang berharga. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis ditempat kerja.

Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kepuasan karyawan berarti output yang ada dan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

PT. Mutiara Agam merupakan anak perusahaan dari Provident Agro Tbk. yang bergerak dibidang pengolahan dan perkebunan kelapa sawit. PT. Mutiara Agam didirikan dengan Akta Notaris No. 4 tanggal 1 Desember 1982 dari notaris Deetje Farida Djanas SH, Padang. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan No C2.176.HT.01.04 tahun 1991 tanggal 4 Januari 1991, yang dimuat dalam berita Acara Negara RI No. 960, 1991.

Legalitas usaha sebagai PMDN, didapat berdasarkan SPT Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No. 124/1/PMPN/1986 tanggal 5 Oktober 1986. Sedangkan

dinyatakan sebagai perkebunan besar swasta nasional diperoleh berdasarkan rekomendasi Departemen Pertanian Cq. Direktorat Jendral Perkebunan No. KB.720/ED.371/12.88 tanggal 27 Desember 1988. Land Clearing dan pembibitan digiatkan mulai tahun 1984, demikian pula pembangunan prasarana pendukungnya. Berlanjut dengan kemajuan penanaman kelapa sawit di lapangan, maka pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) dimulai pada akhir bulan Desember 1992 dengan sistem swakelola.

Dengan latar belakang tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian di PT Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong dengan judul “Pengaruh Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong“ .

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Faktor Pemeliharaan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong?
2. Bagaimana pengaruh Faktor Motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong ?
3. Bagaimana pengaruh Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi secara bersama-sama terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Pemeliharaan terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Motivasi terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, selain bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih penulis berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia, dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

2. Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pustaka akademis pada umumnya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sumatera Barat pada khususnya dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.

3. Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada Ilmu Pengetahuan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang mempelajari faktor pemeliharaan, faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi yang baik pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan subyek penelitian yang sama.

4. Perusahaan yang Diteliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan agar menjadi lebih termotivasi dan produktif.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja menurut Sondang P.Siagian (2001) adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut T.Hani Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Mathis dan Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi secara formal ([www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja](http://www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja)).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi atau perasaan karyawan baik menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan ditandai dengan upah atau imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja. Dan juga kepuasan kerja karyawan tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### Pengertian Faktor Pemeliharaan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:179) Faktor Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun.

### Tujuan Pemeliharaan

Tujuan pemeliharaan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:180) :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
4. Memberi ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

### Asas-asas Pemeliharaan

Asas-asas pemeliharaan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:180) :

1. Asas Manfaat dan Efisiensi
2. Asas Kebutuhan dan Kepuasan
3. Asas Keadilan dan kelayakan
4. Asas Peraturan Legal
5. Asas Kemampuan Perusahaan

### Pengertian Faktor Motivasi

Faktor motivasi yaitu berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinstik dalam pekerjaan. Dimana faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang. Menurut Herzberg (Hasibuan, 2013:158) cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja natural, pengkombinasian tugas-tugas, pembinaan hubungan dengan klien, pembebanan vertikal, dan pembukaan saluran balikan.

Teknik ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan. Pengayaan pekerjaan ini merupakan upaya menciptakan motivator seperti kesempatan untuk berhasil dalam pekerjaan dengan membuat pekerjaan lebih menarik dan lebih menantang. Hal ini sering dapat dilakukan dengan memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan dan memberikan kesempatan lebih banyak bagi karyawan untuk terlibat dalam perencanaan dan pengawasan yang biasanya dilakukan oleh supervisor.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 2013:158) yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

### Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.

- a. Asas Mengikutsertakan

- b. Asas Komunikasi
- c. Asas wewenang yang didelegasikan.
- d. Asas perhatian timbal balik.

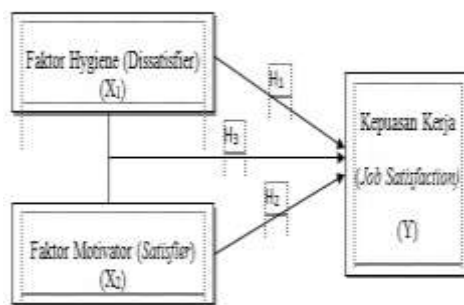
### Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam menjalankan penelitian ini, penulis juga menggunakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya diantaranya Noermijati Kajian terhadap Teori dua Faktor Herzberg pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manajer Operasional pada Perusahaan Kecil Rokok SKT di Kota dan Kabupaten Magelang, Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Setiabudi Medan, Dhini Rama Dhania Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada medical representatif di Kota Kudus) Maya Ida Kesumawatie Pengaruh teori dua faktor Frederick Herzberg ( *Hygiene* dan *Motivator* ) Terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan Tinjauan Pustaka, perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Diduga Faktor Pemeliharaan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Mutiara Agam Cabang Tiku V Jorong.
- H<sub>2</sub> : Diduga Faktor Motivasi berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Mutiara Agam Cabang Tiku V Jorong.
- H<sub>3</sub> : Diduga Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Mutiara Agam Cabang Tiku V Jorong.

### METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Mutiara Agam. Sedangkan lokasi penelitian ini berada di Translok, Jorong ujung labung timur Kelurahan Tiku V Jorong Kecamatan Tanjung Mutiara Kabupaten Agam. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Departemen Administrasi PT Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong yang berjumlah 115 orang. Pada penelitian ini peneliti memilih pengambilan sampel dengan kelipatan dari bilangan tiga.

### Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan :

- a. Data Primer
- b. Data sekunder

### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Wawancara (*Interview*)
- b. Kuesioner
- c. Observasi

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Adapun variabel tersebut adalah :

#### 1. Variabel Independen (X).

##### 1) Pemeliharaan ( $X_1$ )

Adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa indikator yang akan digunakan untuk pengukuran variabel dalam faktor pemeliharaan dalam penelitian ini diantaranya :

- a. Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*).
- b. Supervisi Teknis (*Supervision Technical*).
- c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja.
- d. Hubungan interpersonal dengan atasan.
- e. Gaji (*salary*).
- f. Keamanan dan Keselamatan kerja (*Job security*).
- g. Kondisi kerja (*working conditions*).
- h. Kompensasi (*Payment and Status*)
- i. Penyelia (supervisor)
- j. Komunikasi.

##### 2) Faktor Motivasi ( $X_2$ ).

Faktor motivasi adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Beberapa indikator yang akan digunakan untuk pengukuran variabel dalam faktor motivator dalam penelitian ini diantaranya :

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Kenaikan pangkat (*advancement*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- e. Tanggung jawab (*responsibility*).
- f. Pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*)

#### 2. Variabel Dependen (Y).

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Beberapa indikator yang akan digunakan untuk pengukuran variabel dependen pada kepuasan kerja dalam penelitian ini diantaranya:

- a. *Turnover*
- b. Tingkat ketidakhadiran kerja (Absen).
- c. Umur.
- d. Tingkat Pekerjaan
- e. Ukuran Perusahaan
- f. Benefit
- g. Kedisiplinan
- h. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial
- i. Mutu Pengawasan Manajemen
- j. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*Work life balance*)

### Skala Pengukuran

Pada masing-masing variabel yang diteliti dilakukan pengukuran dengan hasil jawaban kuesioner yang penilaian (skor) dengan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

- a. Statistik Deskriptif
- b. Uji Validitas
- c. Uji Reliabilitas
- d. Uji Asumsi Klasik
- e. Analisis Regresi Linear Berganda
- f. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.
- g. Pengujian Hipotesis

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Mutiara Agam didirikan dengan Akta Notaris No.4 tanggal 1 Desember 1982 dari notaris Deetje Farida Djanas SH, Padang. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan No C2.176.HT.01.04 tahun 1991 tanggal 4 Januari 1991, yang dimuat dalam berita Acara Negara RI no 960, 1991. Legalitas usaha sebagai PMDN, didapat berdasarkan SPT Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No: 124/1/PMPN/1986 tanggal 5 Oktober 1986. Sedangkan dinyatakan sebagai perkebunan besar swasta nasional diperoleh berdasarkan rekomendasi Departemen Pertanian Cq. Direktorat Jendral Perkebunan No. KB.720/ED.371/12.88 tanggal 27 Desember 1988.

Land Clearing dan pembibitan digiatkan mulai tahun 1984, demikian pula pembangunan prasarana pendukungnya. Berlanjut dengan kemajuan penanaman kelapa sawit di lapangan, maka pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) dimulai pada akhir bulan Desember 1992 dengan sistem swakelola. Disamping modal sertaan daripada persero didapat pula fasilitas KLBI melalui Bank Exim Indonesia cabang Padang pada media tahun 1989.

Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan, dapat digambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja sebagai berikut:

1. diperoleh gambaran seperti jumlah responden sebanyak 38, sampel dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden (60,5%) dan sampel responden perempuan sebanyak 15 responden (39,5%).
2. dilihat bahwa karyawan PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong sebanyak 38 orang dimana terdiri dari kelompok usia 21-30 tahun hanya 23,7%, kelompok usia 31-40 tahun serbanak 34,2%, sedangkan responden jumlah yang paling banyak yakni usia >40 tahun yaitu 42,1%.
3. klasifikasi responden yang memiliki latar belakang tamat SMA/Sederajat sebanyak 4 orang atau 10,5%, tamatan D1 sebanyak 17 orang atau 44,7%, tamatan D2 sebanyak 4 orang atau 10,5%, tamatan D3 sebanyak 11 orang atau 28,9% dan tamatan S1 sebanyak 2 orang atau 5,3%.
4. bahwa klasifikasi responden yang masa kerjanya 0-5 tahun sebanyak 7 orang atau 18,4% , 6-10 tahun 11 orang atau 28,9% , 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 23,7% dan lebih dari 15 tahun sebanyak 11 orang atau 28,9%.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi IBM SPSS Statistics untuk versi 20, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang mewakili variabel - variabel penelitian memiliki koefisien korelasi bernilai diatas 0,3 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan

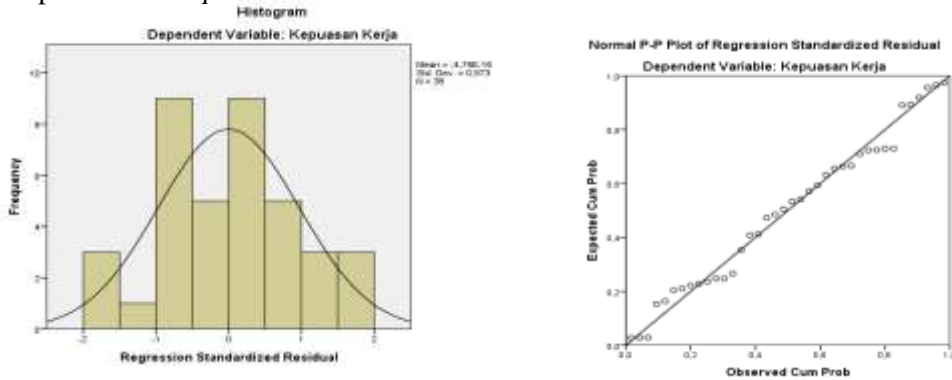


valid. Begitu juga dengan pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai alpha cronbach masing - masing variabel yang diteliti lebih dari 0,7 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel), sehingga analisa kuantitatif dengan kuesioner yang telah disebarakan dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan aplikasi IBM SPSS Statistics untuk versi 20, didapatkan *scatterplot* berikut :



Berdasarkan grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana grafik mengikuti garis diagonal, oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

Uji Linearitas

Berdasarkan grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Uji Multikolonieritas

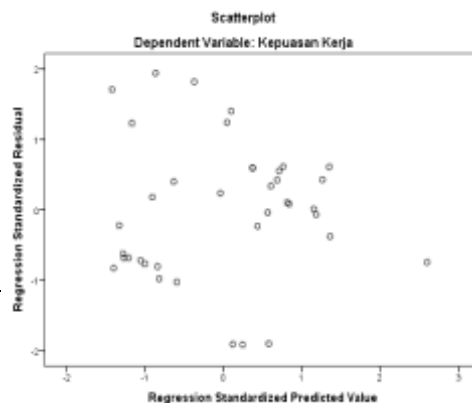
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Faktor 1 Pemeliharaan	,791	1,263
Faktor Motivasi	,791	1,263

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didaptkannya nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas



Model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott dimana titik-titik acak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga tidak memperlihatkan pola yang jelas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,102	12,549		2,319	,026		
Faktor Pemeliharaan	,055	,139	,056	,398	,693	,791	1,263
Faktor Motivasi	1,179	,258	,644	4,569	,000	,791	1,263

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,102 + 0,055 X_1 + 1,179 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Faktor *Hygiene*

X<sub>2</sub> = Faktor Motivator

b<sub>1</sub> - b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

b<sub>0</sub> = Konstanta

e = Standar error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kepuasan kerja.
2. Koefisien Faktor Pemeliharaan memberikan nilai koefisien sebesar 0,055 yang berarti bahwa jika Faktor Pemeliharaan meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain (Faktor Motivasi) tetap maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,055 (5,5%).
3. Koefisien Faktor Motivasi memberikan nilai koefisien sebesar 1,179 yang berarti bahwa jika Faktor Motivasi meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain (Faktor Pemeliharaan) maka Kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1,179 (117,9%).

#### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4.15

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi Linier Berganda

Keterangan	Nilai
Koefisien Korelasi Linier Berganda	0,671

Hasil dari analisa koefien korelasi linier berganda seperti yang dikemukakan pada Table 4.15 diperoleh hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai koefisien korelasi linier berganda adalah 0,671 berarti nilai korelasi berada diantara 0,60 sampai dengan 0,799 maksudnya faktor pemeliharaan dan faktor motivasi memiliki keeratan kuat terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.16  
Hasil Pengujian Uji Determinasi (*R Square*)

Keterangan	Nilai
Koefisien Determinasi Linier Berganda	0,450

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat besar nilai *R Square* sebesar 0,450 hal ini berarti 45% dari variasi variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan dan faktor motivasi sedangkan sisanya 0,550 atau 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.15  
Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,102	12,549		2,319	,026		
	Faktor Pemeliharaan	,055	,139	,056	,398	,693	,791	1,263
	Faktor Motivasi	1,179	,258	,644	4,569	,000	,791	1,263

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Tabel 4.15 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis faktor motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,569 dengan taraf 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.18 Uji F

#### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10845,236	2	5422,618	14,337	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13237,738	35	378,221		
	Total	24082,974	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  14,337  $\geq$   $F_{tabel}$  3,26 dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### Pembahasan Permasalahan Penelitian

##### 1. Pengaruh Faktor Pemeliharaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa faktor Pemeliharaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Mutiara Agam cabang Tiku V

Jorong. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang tidak signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,693 dan rata-rata TCR adalah 52.

2. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. dan rata-rata TCR adalah 53.

3. Pengaruh Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat hasil sebesar 0,450 atau 45%. Hal tersebut berarti Pemeliharaan ( $X_1$ ) dan Faktor Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong sedangkan sisanya sebesar 0,550 atau 55% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Faktor Pemeliharaan ( $X_1$ ) dan Faktor Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu :

1. Faktor Pemeliharaan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai koefisien regresi Faktor Pemeliharaan sebesar 0,398 dan nilai signifikansi 0,693 lebih besar dari pada *level of significant* ( $\alpha$ ) 0,05.
2. Faktor Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai koefisien regresi Faktor Motivasi sebesar 4,569 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada *level of significant* ( $\alpha$ ) 0,05.
3. Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada *level of significant* ( $\alpha$ ) 0,05.
4. Korelasi / hubungan antara Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi memiliki keeratan kuat terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Mutiara Agam sebesar ( $r = 0,671$ ) dimana *Adjusted R square* adalah 0,450 hal ini berarti 45% dari variasi variabel *dependent* Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Agam dapat dijelaskan oleh variabel *independent* Pemeliharaan dan Faktor Motivasi sedangkan sisanya sebesar 0,550 atau 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka beberapa saran yang dapat diberikan pada PT. Mutiara Agam cabang Tiku V Jorong berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan :

1. PT. Mutiara Agam sebaiknya selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan diantaranya Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi. Dari hasil penelitian faktor-faktor tersebut didapati pengaruh sebesar 45%, oleh karena itu perlunya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan berhubungan secara langsung dengan motivasi kerja seorang karyawan. Jika seorang karyawan dalam kondisi yang termotivasi, maka ia akan memberikan kontribusi kinerja yang terbaik. Yang hasilnya adalah tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.
2. Selain itu juga, sebaiknya dilakukan perbaikan oleh manajemen PT. Mutiara Agam Cabang Tiku V Jorong terkait faktor eksternal lain diluar penelitian ini.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Faktor Pemeliharaan dan Faktor Motivasi yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja

- karyawan pada PT. Mutiara Agam diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.
4. Guna melengkapi penelitian ini, sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan variabel lain terkait faktor eksternal lain di luar penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2015. Jurnal Penelitian Maya Ida Kesumawatie, STIE Mahardhika Surabaya. [www.stiemahardhika.ac.id](http://www.stiemahardhika.ac.id)
- Dhania Rama Dhini, 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus), Universitas Muria Kudus, Kudus.
- Ghozali, 2007. <http://wighiarso.staff.ugm.ac.id/files/uji%20normalitas.pdf>.
- Handoko, T. Handoko, 2000. [www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja](http://www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, F, 2009. Jurnal Penelitian Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa bersama Bumiputera 1972 cabang setiabudi Medan, Medan.
- Herzberg, F, 2013. *Organisasi & Manajemen Sumberdaya Manusia : Firiana Purnamasari*, MB IPB.
- Kesumawatie I.M., 2015. Pengaruh Teori dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene dan Motivator faktor) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya, STIE Mahardhika Surabaya, Surabaya.
- Luthans, 2009. Jurnal Penelitian Yulinda dan Sri Harlyanti, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dinas luar asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan.
- Mathis dan Jackson, 2001. [www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja](http://www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Indikator kepuasan kerja <http://dominique122.blogspot.com/2015/04/indikator-kepuasan-kerja-menurut-aa>.
- Noermijati, 2008. Kajian terhadap Teori-Dua Faktor Herzberg, Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manager Operasional, Makassar.
- Siagian, P. Sondang, 2001. [www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja](http://www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-kepuasan-kerja).
- Stevianus, 2015. Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya, Universitas Gunadarma, Depok. <https://media.neliti.com>
- Sugiyono, 2015. <http://www.eurekapedidikan.com/2015/09/defenisi-sampling-data-teknik-sampling>.
- Wizaksana Aswin, 2012. Teori Motivasi-*Hygiene* Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi berupa Pandangan terhadap Uang, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Yulinda dan Harlyanti w.s, 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa bersama Bumiputera 1972 cabang setiabudi Medan, Medan.
- <http://charlessigaulian.blogspot.com/2014/07/uji-instrumen30>
- <http://datariset.com/olahdata/detail/olah-data-jogja-uji-instrumen>
- <http://research-indonesia.blogspot.com>