
Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang

Novarina¹, Zamhir², Adi Setiawan³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹Nopparinna612@gmail.com, ²basem.zamhir@gmail.com, ³ioneroner1@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Motivasi; Kepuasan kerja

Karyawan; Industri;

Pertambangan; SDM

Keywords :

Motivatio; Employee job

Satisfaction; Industry;

Mining; Human resources

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu 60 orang karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan taraf signifikan (α) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja menandakan bahwa semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee job satisfaction at PT. Alas Watu Emas Bangkinang, Kampar Regency. The sample of this study used a saturated sampling technique (census), namely 60 employees at PT. Alas Watu Emas Bangkinang, Kampar Regency. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is simple regression analysis with a significant level (α) of 0.05. The results of this study conclude that motivation has a significant effect on employee job satisfaction, with a significant value less than 0.05. So the higher the motivation of employees to work, the higher their job satisfaction. The contribution of the independent variable to the dependent variable is strong.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)).

PENDAHULUAN

Pertambangan dan energi adalah salah satu sektor pembangunan serta telah menjadi industri strategis yang mempunyai peranan penting untuk Indonesia (Munandar et al., 2018). Industri pertambangan merupakan bentuk kongret dimana dari sektor pertambangan ini menyumbangkan sekitar 12% dari jumlah total ekspor Indonesia serta mampu meningkatkan kontribusi sebesar 7,31% kepada pendapatan domestik bruto. Sektor pertambangan dan pengalihan juga memperkerjakan sekitar 1.436.370 tenaga kerja orang Indonesia. Di Provinsi Riau sendiri, sangat banyak memiliki bidang strategis dalam berbagai industri termasuk salah satunya industri pengolahan batu dan pasir. PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar adalah sebuah kabisnis konsep terpadu yang mengintegrasikan jasa kontuksi, *Batching Plant* dan *Stone Crusher*, PT. Alas Watu Emas mampu mengerjakan proyek dengan cepat dan akurat sebab perusahaan ini juga dilengkapi peralatan dengan teknologi dari eropa, jepang dan china. Sehingga dapat memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan (Bariqi, 2018). Untuk menilai kualitas dari SDM yang dapat diukur dari kepuasan karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Hal ini merupakan faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, Karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Menurut Karyoto (2016), beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak

benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

Pada saat sekarang, seringkali pihak manajemen perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Dibawah ini disajikan data karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar dalam 5 (lima) tahun terakhir pada tabel I :

Tabel 1 Data Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar Tahun 2015-2019

No.	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Perempuan	Laki-Laki	
1.	2015	3	30	33
2.	2016	4	35	39
3.	2017	7	39	46
4.	2018	10	44	54
5.	2019	13	47	60

Sumber : PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar Tahun 2020

Dari tabel 1 terlihat jumlah karyawan yang ada pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang, Kabupaten Kampar yang mengalami kenaikan jumlah karyawan dari tahun ketahunnya. Karyawan yang memegang peran utama dalam menjalankan wadah kehidupan perusahaan, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, yang memiliki moril yang rendah maka dapat mengurangkan performa perusahaan.

Belum optimalnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kerja karyawan disebuah perusahaan yang artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Riyanto, 2016). Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan (Marpaung, 2014). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah mereka pertanggung jawabkan. Tanpa motivasi, karyawan tersebut dapat bekerja lebih bagus dan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan. Sekalipun seorang karyawan tersebut yang memiliki kemampuan bekerja yang lebih tinggi tetapi karyawan tersebut tidak dapat memiliki motivasi dari perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil dari pekerjaan tersebut tidak akan memuaskan.

Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Berikut disajikan rata-rata gaji pokok dan bonus yang diterima karyawan PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar pada tabel 2 :

Tabel 2 Gaji dan Bonus karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

No.	Bagian Kerja	Gaji	Bonus
1.	DefisiAccounting	Rp. 7.300.000	Rp. 300.000 - 700.000
2.	DefisiStaf	Rp.5.700.000	Rp. 500.000 - 1.000.000
3.	DefisiAlatBerat	Rp. 4.280.000	Rp. 300.000 - 700.000
4.	Defisi Armada	Rp. 3.300.000	Rp. 300.000 - 700.000
5.	Karyawan	Rp. 2.860.000	Rp. 100.000 - 500.000

Sumber :PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar Tahun 2020

Pada tabel 2 dapat dilihat bagaimana tingkatan gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawannya. Hal ini berarti perusahaan adil dalam memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Menurut hasil wawancara prapenelitian yang dilakukan dengan karyawan PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar bahwa karyawan merasa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat beban kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat pada hasil kerja karyawan pada yang diberikan kepada perusahaan. Fenomena motivasi kerja karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar dilihat dengan factor pendorong dengan kemauan dalam pembentukan keahlian dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti, beban kerja, gaji dan upah, bonus, kondisi pekerjaan, rasa aman ,suasana pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong karyawan lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dalam bekerjanya, menurut Robbins dalam Amri et al. (2017) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2014). Jewell & Siegell dalam Nabella et al. (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering diwujudkan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh kepada peraturan yang berlaku, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan dan ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering diwujudkan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya. Fungsi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menjadi frustrasi.
- b. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan buku saja mengharapakan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu

faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mempermudah pemahaman mengenai motivasi kerja, dibawah ini mengeumukakan beberapa pengetahuan motivasi menurut para ahli. Pengertian menurut Kadarisman (2012), motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku (Ridha, 2020). Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan menurut Sofyani dan Garniwa pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani (Ali, 2021). Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Pertanyaan yang penting bagi pemimpin manajerial ialah “Apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja anggota kelompoknya?” (Faslah & Savitri, 2013).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan faktor motivasi kerja Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa dalam Subekti (2019) terdiri dari :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- c. Kebutuhan sosial (*social-need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Penelitian ini juga dilatar belakang oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk dan pengakuan dari penelitian dari Awang Mada Kurnia Dkk menyatakan bahwa berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan terhitung dari pada bulan September s.d. Oktober 2020. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer : yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan ataupun organisasi yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan.
2. Data sekunder : yaitu data yang diperoleh dari PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut yaitu :

1. *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengankaryawan yang berada pada pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh data.
2. *Kuisisioner*, yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar.
3. *File Research*, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggadaan data yang sudah dipublikasikan oleh PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar.

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Samping jenuh (*Sensus*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Dengan demikian sampel yang digunakan adalah 60 orang karyawan. Proses pengelompokkan data berdasarkan variable dan respon, mentabulasi data berdasarkan variable dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linier sederhana dengan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable terikat (Y) terhadap satu variabel (X) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Keterangan :

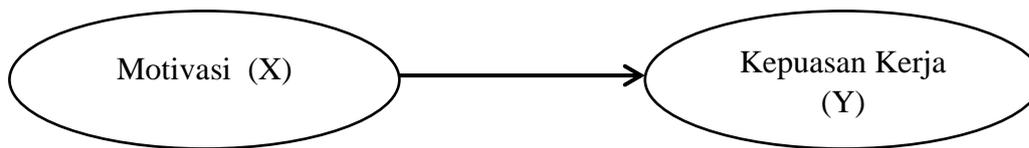
Y = Kepuasan Kerja

X = Motivasi

α = Konstanta

ϵ = Error Trem

β = Koefisien Regresi



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisa regresi sederhana. Pengujian dilakukan dengan uji yang dilakukan secara one-sample kolmogorov-smirnov test. Untuk lebih jelasnya, dengan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.7333333
	Std. Deviation	9.39672623
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.083
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.600 ^{c,d}

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil table 3 dapat dilihat hasil normalitas yang dimiliki dengan nilai signifikansi di atas 0,05 yang bemaka tidak terjadi perbedaan yang signifikan hal ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang adalah faktor motivasi. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier sederhana dengan SPSS versi 25 diperoleh *output* pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.083	3.852		1.319	.192
	Motivasi	.891	.071	.856	12.604	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut : $Y = 5,083 + 0,891 (X)$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari nilai beta (b) bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel X ditingkatkan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar. Nilai α menunjukkan bahwa jika motivasi rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 5,083 satuan. Nilai variabel motivasi menunjukkan 0,891, ini menunjukkan apabila nilai motivasi naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,891 satuan.

Hasil uji Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
1.	Motivasi	12,604	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2020

Untuk uji t dengan memperhatikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diatas maka dapat disimpulkan bahawa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 12,604 dengan nilai signifikan 0,000. Sementara t_{tabel} pada $n=60$ dan α 5% yang hasil signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%, karena nilai signifikan variabel lingkungan kerja lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Nilai r ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variable dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien kolerasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Hasil data koefisiensi korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary ^b			
Model	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
			Sig. F Change
1	.856 ^a	5.727	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 6 dapat dilihat koefisiensi korelasi (R) diperoleh sebesar 0,856. Hal ini memberikan arti bahwa antara variabel motivasi keamatan hubungannya adalah kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Bangkinang Kabupaten Kampar. Dari hasil pengolahan memberikan arti bahwa variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 85,6% ditentukan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 14,4% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan $0,004 \leq 0,05$. Sehingga semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Disisi lain keamatan hubungannya variabel motivasi terhadap kepuasan karyawan sedang yaitu 85,6% sedangkan sisanya 14,4% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. (2021). Pengaruhi motivasi terhadap kompetensi mahasiswa dalam literasi sejarah agama Islam di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 17(2), 93–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.31599/jiam.v17i2.769>
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v6i1.437>
- Astuti, H. D. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk.). *E-Proceeding of Management*, 2(2), 1232–1238.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>
- Kadarisman, M. (2012). *Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi*. Rajawali Pers.
- Karyoto, K. (2016). *Dasar-dasar manajemen (Teori, definisi, dan konsep)*. Andi.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Munandar, Aprilasani, Z., & Samputra. (2018). *Industri pertambangan*. Bypass.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan perusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.147>

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ridha, M. (2020). Teori motivasi McClelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Riyanto, B. P. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank tabungan negara Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Subekti. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi food & beverage Griya Batununggal*. Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.