

## ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PELAKSANA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III SEI MERANTI

Dhartie Sartika Novionita, Rosnita & Evy Maharani

Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Riau  
Jl. HR. Subranta KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28294  
email: viosartika@gmail.com

### ABSTRACT

*Employees and companies are two things that are related. Employees has an important role in a company. Employees need motivation and satisfaction in working to promote the spirit of employees in working company. The purpose of this research is: 1) analyzed levels of motivation work employees implementing PTPN III Sei Meranti, 2) analyzed levels of satisfaction work employees implementing PTPN III Sei Meranti, 3) analyzed factors motivation relations work with satisfaction employees work implementing PTPN III Sei Meranti. This study was conducted by survey method from April 2016 until January 2017. Analysis the data used was descriptive, likert, and analysis rank spearman. The sample collection done with purposive sampling criteria employees implementation have worked more than two years in PTPN III Sei Meranti. The research results show that employees who worked at the PTPN III Sei Meranti 73,49 percent are men with the average age 43 years old when 55,42 percent the level of education employees primary school, the average length of work employees is 20 years, 66, 27 percent having 1-3 of families to as people, and 73,49 percent more large salary of Rp2.000.000. motivation work employees implementing received score 3,48 to a category motivated. Satisfaction work employees implementing received score 3,47 to a category satisfied. The are relationship positive (in line) between motivation working with satisfaction work employees, it means the higher motivation work employees so satisfaction work employees did to the higher.*

*Keywords: employees, motivation work, satisfaction work*

### LATAR BELAKANG PENELITIAN

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan mendapatkan semangat untuk bekerja. Walaupun masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, akan tetapi dengan adanya motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena merasa yakin bahwa dengan keberhasilan perusahaan yang dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara pula (Budiarti, 2008). Tingkah laku seseorang dapat dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk mendorong gairah semangat kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan, menurunkan tingkat absensi karyawan dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab.

Karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memegang peranan utama untuk menjalankan roda

kehidupan dalam sebuah perusahaan dan menjadi pelaku aktif pada setiap aktivitas perusahaan. Sebagaimana yang sudah diketahui dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2003).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat perseorangan. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku pada dirinya, apakah itu berdasarkan kebutuhan ataupun keinginan. Menurut Chruhch *dalam* Setiawan (2005), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Kepuasan kerja termasuk respon yang afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang, yang menjadikan kepuasan kerja bukan konsep yang tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek pekerjaan lainnya, dan sebaliknya.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III adalah salah satu dari 14 Badan Perusahaan Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil pertanian. Lahan perkebunan perusahaan tersebar di Provinsi Sumatera Utara seluas 142.988.40 Ha (Karet: 37.757,05 dan Kelapa Sawit: 105.231,35 Ha) dalam pengelolaan perusahaan dikelompokkan menjadi 15 Bagian Kantor Direksi, 8 Distrik Manajer, 34 Manajer Kebun, 12 Manajer Pabrik Kelapa Sawit dan 5 Manajer Rumah Sakit. PTPN III memiliki 34 kebun-kebun (Lampiran 1), salah satunya adalah kebun Sei Meranti. Kebun Sei Meranti merupakan salah satu kebun terluas diantara kebun-kebun yang ada di PTPN III Sumatera Utara. Oleh karena itu, PTPN III Sei Meranti sangat membutuhkan adanya peran sumberdaya manusia (karyawan) yang dapat membantu berjalannya perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PTPN III Sei Meranti dan juga menganalisis hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PTPN III Sei Meranti.

## KAJIAN PUSTAKA

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan (Danim *dalam* Sitorus, 2012). Motivasi menurut Mangkuprawira (2007), merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur didalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor dan kemampuan motivasi dirinya. Teori motivasi kerja menurut Hasibuan *dalam* Sijabat (2014), yaitu: 1) Teori Kepuasan, dan 2) Teori Proses. Faktor-faktor motivasi kerja menurut Faustino *dalam* Kadarisman (2012) : 1) Kebutuhan, 2) Tujuan, 3) Sikap, 4) Kemampuan, 5)Gaji, 6) Keamanan Pekerjaan, 7) Sesama Pekerja, 8) Pengawasan, 9) Pujian, 10)Pekerjaan itu sendiri.

Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Menurut Robbins *dalam* Budiarti (2008) selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya mereka yakini seharusnya diterima, karena suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan.

Menurut Robbins (2007), Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan 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. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004).

Menurut Pahlevi (2006) dalam penelitiannya menyatakan hubungan atasan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan hubungan rekan kerja, hal tersebut ditandai dengan terciptanya hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan. Secara keseluruhan kepuasan karyawan terhadap hubungannya dengan rekan sekerja baik didalam dan diluar pekerjaan. Hubungan baik yang terjalin tersebut membuat para karyawan lebih betah bekerja dalam perusahaan. Akan tetapi untuk hubungan atasan dan bawahan, karyawan merasa puas terhadap hubungan dengan atasan didalam pekerjaan, sedangkan untuk diluar perusahaan cukup puas. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan diluar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai yaitu yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. dan faktor pekerjaannya yaitu yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Menurut Schemerhon *dalam* Lestari (2008) mengidentifikasi lima faktor yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) penyelia, 3) teman sekerja, 4) promosi, dan 5) gaji.

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTPN III di Kebun Sei Meranti Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara, dengan pertimbangan bahwa PTPN merupakan salah satu unit usaha kebun terbesar di

PTPN III. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2016 sampai Januari 2017 di Kecamatan Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar dengan tahapan penulisan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir penelitian.

### Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pelaksana mulai dari golongan IA – IID pada PTPN III Sei Meranti. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 828 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Purposive Sampling* (sengaja). Penetapan jumlah sampel ini dilakukan karena menurut Wicaksono *dalam* Pakpahan (2013) jika populasinya besar dari 100 maka jumlah sampel dapat ditetapkan sebanyak 10%-15% karena dianggap sudah mewakili populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang karyawan pelaksana sebanyak 10% dari 828 karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti.

### Metode Pengambilan Data

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, baik itu yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data primer adalah data utama yang diperoleh dengan cara wawancara dengan para karyawan yang menjadi sampel dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimulai dari identitas responden, motivasi kerja karyawan, hingga pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data-data perkebunan PTP N III Sei Meranti (meliputi data perusahaan, data-data karyawan dan data yang berkaitan dengan penelitian), melalui studi dokumentasi yang diperoleh dari buku, jurnal, dan situs internet yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk referensi pendukung dalam penelitian ini.

### Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian sebuah data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna (Akdon, 2005). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jumlah tanggungan dalam keluarga dengan cara mentabulasikan hasil kuesioner secara manual.

#### Analisis Skala Likert

Setiap indikator dalam penelitian ini, baik itu variable motivasi kerja dan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Skala Likert's Summated Rating (SLR)* dimana setiap jawaban diberi skor. Skor ini digunakan dari jawaban tertutup (Akdon, 2005).

**Tabel 1**  
**Nilai skala dan kategori dari motivasi kerja dan kepuasan kerja**

Persetujuan Terhadap Pernyataan		Skala Nilai
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	
Sangat Kurang Termotivasi (SKT)	Sangat Kurang Puas (SKP)	1
Kurang Termotivasi (KT)	Kurang Puas (KP)	2
Cukup Termotivasi (CT)	Cukup Puas (CP)	3
Termotivasi (T)	Puas (P)	4
Sangat Termotivasi (ST)	Sangat Puas (SP)	5

### Analisis Korelasi Rank Spearman

Metode korelasi *Rank Spearman* dapat juga disebut korelasi berjenjang atau korelasi berpangkat. Analisis korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PTPN III Sei Meranti. Rumus Korelasi *Rank Spearman* dapat dilihat seperti berikut (Riduwan,2010):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

- $r_s$  = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
- $n$  = Jumlah data
- $d_i$  = Jumlah selisih antara peringkat bagi  $X_i$  dan  $Y_i$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Keadaan Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Berdasarkan peraturan pemerintahan No. 08 tanggal 14 Februari 1996 terjadi Penggabungan Perusahaan Perseroan PTPN III, PTPN IV, dan dan PTPN V menjadi PTPN III yang berkantor pusat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan. PTPN III Sei Meranti adalah salah satu kebun dari PTPN III yang dibuka pada tanggal 01 Januari 1981 dan pada saat itu PTPN III Sei Meranti merupakan salah satu kebun pengembangan (Torgamba Group) milik PTPN IV Gunung Pamela Tebing Tinggi Deli Sumut yang berkantor pusat di Gunung Pamela. Sedangkan PKS Sei Meranti mulai beroperasi pada bulan Agustus 1986 yang pada dasarnya dikelola oleh PTP IV Gunung Pamela sampai dengan tahun 1996.

Letak PTPN III Sei Meranti berada di dua provinsi, yaitu Sumatera Utara (Afdeling I, II, V, VI, VII, VIII, IX, dan X) dan Riau (Afdeling III dan IV). Pada PTPN III Sei Meranti juga terdapat sungai yang ada pada afdeling-afdeling perkebunan Sei Meranti, yaitu dari afdeling I (satu) – afdeling IX (sembilan), terkecuali afdeling X (sepuluh) yang berbatasan dengan PT. Torganda. PTPN III Sei Meranti mempunyai struktur organisasi yang dipimpin oleh Manager perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, manager dibantu oleh satu orang Asisten Kepala rayon A (Askep-A), satu orang Asisten Kepala rayon B (Askep-B), satu orang Asisten Personalia Kebun (APK), satu orang Asisten Tata Usaha (ATU), satu orang Asisten Teknik, satu orang Perwira Keamanan (Pa-PaM), dan 10 (sepuluh) orang Asisten Afdeling.

### Sumber Daya Manusia

PT. Perkebunan Nusantara III Sei Meranti memiliki 844 orang karyawan. Karyawan tersebut terdiri dari 828 orang karyawan pelaksana dan 16 orang karyawan pimpinan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Jumlah Seluruh Karyawan di PTPN III Sei Meranti**

No.	Afdeling/ Bahagian	Karyawan Pimpinan (orang)	Karyawan Pelaksana (orang)	Jumlah (orang)
1.	Administrasi	1	0	3
2.	Personalia	1	80	81
3.	Tata Usaha	1	21	22
4.	Teknik Umum	1	36	37
5.	Afdeling I	1	77	78
6.	Afdeling II	1	73	74
7.	Afdeling III	1	83	84
8.	Afdeling IV	1	79	80
9.	Afdeling V	1	70	71
10.	Afdeling VI	1	65	66
11.	Afdeling VII	1	59	60
12.	Afdeling VIII	1	71	72
13.	Afdeling IX	1	54	55
14.	Afdeling X	1	60	61
15.	Pa-Pam	2	0	2
Jumlah		16	828	844

Sumber: PTPN III Sei Meranti, 2016

## **Karakteristik Karyawan**

### **1. Jenis Kelamin**

Karyawan laki-laki 73,49 persen dan karyawan perempuan 26,51 persen. Dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Seperti yang dikatakan oleh **Kusumah (2008)** bahwa laki-laki lebih berperan sebagai tulang punggung keluarga. Dan juga perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya.

### **2. Umur**

Karyawan di PTPN III Sei Meranti 50,60 persen berada di umur antara 45-54 tahun dan 2,41 persen yang paling sedikit berada di umur >55 tahun. Rata-rata karyawan berada pada umur 43 tahun yang artinya bahwa karyawan yang bekerja di PTPN III Sei Meranti masih produktif sehingga kemampuan fisiknya masih stabil dibandingkan dengan kondisi fisik karyawan yang sudah lanjut usia.

### **3. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan karyawan 55,42 persen berada pada lulusan SD, 25,30 persen lulusan SLTA, 18,07 persen lulusan SLTP, serta 1,20 persen lulusan D3.

### **4. Lama Bekerja**

Lama bekerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Sei Meranti adalah 28 tahun dengan rata-rata 20 tahun. Lama bekerja 51,81 persen 21 tahun, dan 4,82 persen dengan lama kerja 8 - 14 tahun.

### **5. Jumlah Tanggungan Kerja**

Jumlah tanggungan keluarga yang dibiayai oleh perusahaan adalah 4 orang, mulai dari 1 orang istri dan 3 orang anak. Perusahaan membiayai tanggungan karyawan per keluarga berupa beras dan biaya pendidikan anak, dan juga biaya pengobatan jika sakit. Terdapat 66,27 persen memiliki jumlah tanggungan antara 1-3 orang tanggungan dan 1,20 persen memiliki jumlah tanggungan >6 orang.

## 6. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang memadai sehingga dapat memberi motivasi kerja. Sebanyak 73,49 persen yang mendapatkan gaji antara Rp2.000.000–Rp2.900.000, 22,89 persen memperoleh gaji Rp1.000.000–Rp1.900.000, dan 1,20 persen yang menerima gaji diatas Rp4.000.000. Dalam penelitian ini, yang diterima oleh karyawan adalah gaji bersihnya gaji bersih karena sudah dipotong dengan kewajiban-kewajiban yang harus ditanggung oleh karyawan. Kewajiban-kewajiban tersebut seperti: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan, BPJS ketenaga-kerjaan, Dana pensiun, Serikat Pekerja Perkebunan (SPBUN), Asuransi pribadi dan sosial lainnya yang sudah disepakati bersama.

### Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pelaksana

Menurut Faustino *dalam* Kadarisman (2012) bahwa motivasi karyawan terdapat 2 faktor motivasi, faktor individual (kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan) dan faktor organisasional (gaji, keamanan pekerjaan, hubungan rekan kerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri). Untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Tingkat motivasi kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti**

No.	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan	Skor	Kategori
1.	Kebutuhan	3,71	Termotivasi
2.	Tujuan	3,17	Cukup Termotivasi
3.	Sikap	3,18	Cukup Termotivasi
4.	Kemampuan	2,57	Kurang Termotivasi
5.	Gaji	3,42	Termotivasi
6.	Keamanan Pekerjaan	3,61	Termotivasi
7.	Hubungan Rekan Kerja	3,98	Termotivasi
8.	Pengawasan	3,86	Termotivasi
9.	Pujian	3,46	Termotivasi
10.	Pekerjaan	3,87	Termotivasi
<b>Rata-rata</b>		<b>3,48</b>	<b>Termotivasi</b>

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa rata-rata yang terdiri dari beberapa sub-variabel dari motivasi kerja yaitu Kebutuhan, Tujuan, Sikap, Kemampuan, Gaji, Keamanan Pekerjaan, Hubungan Rekan Kerja, Pengawasan, Pujian, dan Pekerjaan. Motivasi kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti termasuk dalam kategori “Termotivasi” dengan nilai skor 3,48 dapat diartikan bahwa karyawan pelaksana sudah merasa termotivasi dalam bekerja dengan terpenuhi kebutuhannya sehari-hari, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, pekerjaan yang aman, dan juga gaji yang disediakan oleh perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan hasil kerja karyawan.

Skor tertinggi pada variabel Motivasi Kerja terdapat pada kategori “Termotivasi” dengan nilai skor sebagai berikut, Hubungan Rekan Kerja dengan nilai skor 3,98 disebabkan karena hubungan karyawan pelaksana dengan sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik, dan untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan lagi supaya terjalin hubungan yang lebih baik dan harmonis dengan rekan kerja sesama karyawan pelaksana, supaya tingkat motivasi kerja karyawan pelaksana lebih

meningkat dari yang sebelumnya sudah termotivasi dapat menjadi sangat termotivasi.

Nilai skor yang berada pada kategori “Cukup Termotivasi” pada variabel Motivasi Kerja terdapat sub-variabel Tujuan dengan nilai skor 3,17 yang artinya bahwa karyawan pelaksana sudah merasa cukup termotivasi karena tujuan yang sudah berhasil dicapai dalam bekerja diperusahaan. Sub variabel lainnya yang berada pada kategori “Cukup Termotivasi” yaitu Sikap dengan nilai skor 3,18.

Nilai terendah pada variabel Motivasi Kerja terdapat di sub-variabel Kemampuan dengan perolehan nilai skor 2,57 yang berada pada kategori “Kurang Termotivasi”. Artinya bahwa karyawan pelaksana kurang merasa termotivasi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

### Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana

Menurut Schermerhon *dalam* Lestari (2008), bahwa ada lima factor yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan/supervisi dan rekan kerja. Data pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa rata-rata yang terdiri dari beberapa sub-variabel dari motivasi kerja yaitu Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, Atasan/ Supervisi, dan Rekan Kerja. Kepuasan kerja karyawan pelaksana termasuk pada kategori “Puas” dengan perolehan nilai 3,47. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4**  
Tingkat kepuasan kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti

No.	Tingkat Kepuasan Kerja	Skor	Kategori
1.	Pekerjaan itu Sendiri	3,21	Cukup Puas
2.	Gaji	3,64	Puas
3.	Promosi	3,61	Puas
4.	Atasan/Supervisi	3,63	Puas
5.	Rekan Kerja	3,24	Cukup Puas
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,47</b>	<b>Puas</b>

Nilai tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja yang termasuk pada kategori “Puas” terdapat pada sub-variabel Gaji skor 3,64, Atasan/Supervisi skor 3,63, dan Promosi nilai skor 3,61 yang artinya bahwa perusahaan sudah mampu membuat karyawan merasa puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Sedangkan kategori yang terendah dalam variabel Kepuasan Kerja yang termasuk pada kategori “Cukup Puas” yaitu pada sub-variabel Rekan Kerja dengan skor 3,24 dan Pekerjaan itu Sendiri nilai skor 3,21 yang artinya karyawan masih merasa cukup begitu puas karena hubungan rekan kerja yang dimiliki sudah baik dengan karyawan lainnya, namun masih harus ditingkatkan lagi, begitu juga dengan pekerjaan, karyawan dalam penggunaan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya, harus lebih ditingkatkan lagi ketersediaannya, tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat lagi.

### Hubungan Tingkat Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana

Hubungan tingkat motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti menggunakan uji statistik *Rank Spearman*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.



**Tabel 5**  
**Hubungan tingkat motivasi kerja dengan kepuasan kerja**

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja									
	Pekerjaan		Gaji		Promosi		Supervisi		Rekan Kerja	
	Spearman's rho	Sig.	Spearman's rho	Sig.	Spearman's rho	Sig.	Spearman's rho	Sig.	Spearman's rho	Sig.
Kebutuhan	.580**	.000	.634**	.000	.591**	.000	.571**	.000	.453**	.000
Tujuan	.475**	.000	.479**	.000	.342**	.002	.497**	.000	.294**	.007
Sikap	.306**	.005	.450**	.000	.250*	.023	.355**	.001	.248*	.024
Kemampuan	.687**	.000	.493**	.000	.507**	.000	.469**	.000	.355**	.001
Gaji	.559**	.000	.494**	.000	.529**	.000	.479**	.000	.423**	.000
Keamanan Pekerjaan	.324**	.003	.337**	.002	.401**	.000	.388**	.000	.339**	.002
Rekan Kerja	.339**	.002	.390**	.000	.355**	.001	.344**	.001	.252*	.022
Pengawasan	.511**	.000	.636**	.000	.663**	.000	.562**	.000	.536**	.000
Pujian	.426**	.000	.512**	.000	.576**	.000	.421**	.000	.441**	.000
Pekerjaan	.386**	.000	.321**	.003	.388**	.000	.328**	.002	.375**	.000

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

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

Nilai korelasi *Rank Spearman* dapat menunjukkan hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti adalah 0,441 yang termasuk pada kategori "Cukup Kuat". Hubungan motivasi kerja karyawan pelaksana dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti menunjukkan hubungan yang positif (searah). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi juga.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti yang diperoleh adalah 3,48 dengan kategori "Termotivasi" yang menunjukkan bahwa karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti sudah merasa termotivasi dalam bekerja. Hubungan rekan kerja memperoleh skor paling tinggi yaitu 3,98 dengan kategori "Termotivasi".
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti yang diperoleh adalah 3,47 dengan kategori "Puas" yang menunjukkan bahwa perusahaan sudah mampu membuat karyawan merasa puas dan juga senang dengan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Gaji di PTPN III Sei Meranti memperoleh skor yang paling tinggi yaitu 3,64 dengan kategori "Puas".
3. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana di PTPN III Sei Meranti adalah 0,441 yang termasuk pada kategori "Cukup Kuat". Hubungan motivasi kerja

karyawan pelaksana dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana PTPN III Sei Meranti menunjukkan hubungan yang positif (searah). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi juga. Faktor yang paling kuat adalah hubungan kemampuan dengan pekerjaan itu sendiri, dapat dilihat dari hasil analisa korelasi Rank Spearman adalah  $R_s = 0,687$  dengan kategori "Kuat". Faktor yang paling lemah adalah hubungan sikap dengan rekan kerja, yang memperoleh hasil analisa korelasi Rank Spearman adalah  $R_s = 0,248$  dengan kategori "Lemah".

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. 2010. *Analisis Pengaruh Kepuasan gaji, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang. Semarang.
- Akdon, Dr, M. Pd dan Hadi Sahlan M. T. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruchi. Bandung.
- Budiarti, Ramah. 2008. *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Bakmi Japos Bogor*. Jurnal Fakultas Peternakan Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ketujuh. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusumah, M. 2008. *Analisis Tingkat Kepuasan Peternak Plasma Terhadap Pola Kemitraan Tunas Mekar Farm Di Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor (Skripsi)*. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Lestari, Astrid Indah. 2008. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Di Perkebunan Cisalak Baru-Bantarjaya, Kabupaten Lebak)*. Jurnal. Program Studi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mangkuprawira, TB Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Minarsih, Maria Magdalena. 2009. *Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang. Semarang

- Pahlevi, F. 2006. *Analisis Kepuasan Kerja Dan Hubungannya Dengan Tingkat Turnover Karyawan Pada Divisi Produksi PT Unitex Tbk Bogor*. Skripsi. Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB. Bogor.
- Pakpahan, D. M. 2013. *Persepsi Petani Terhadap Alih Fungsi Lahan Padi Sawah Menjadi Lahan Holtikultura Dan Jagung Di Desa Baruara Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir*. Skripsi Fakultas Pertanian Universitas Riau. Pekanbaru. (Tidak Dipublikasikan)
- Riduwan dan Akdon. 2010. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Ed. 1. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2007. **Perilaku Organisasi**. Edisi Lengkap. Jakarta (ID): PT. Indeks.
- Setiadi, Andri. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Intern terhadap Kinerja Karyawan UD. Rezeki Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Surabaya.
- Setiawan, Dony. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sijabat, Inova Akhsa. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bismaniaga Lestari Medan*. Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sitorus, Ivana Christie Elizabeth. 2012. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ultra Lestari Stella Perkasa Medan*. Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.