

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. CHITOSE INTERNASIONAL Tbk.)

Hera Dzaki Astuti¹, Dadang Iskandar²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
heradzaki@gmail.com¹, dadang.iskandar1@gmail.com²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memenangkan persaingan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Chitose Internasional Tbk. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Chitose Internasional Tbk. yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur.

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu motivasi yang terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada 233 responden serta data sekunder berupa dokumen dari perusahaan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menganalisis data tersebut dibantu menggunakan program SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kekuasaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran pada penelitian ini yaitu perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan manajemen perusahaan mengkaji ulang tentang penggajian. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian dapat dilakukan pada beberapa perusahaan dan meneliti variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, promosi, dan kepemimpinan.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resources is one of the resources that has an important role to get organization goal so that should be managed well to win the competition. The researcher did this research to find out about the influence of motivation to job satisfaction of employee at PT. Chitose International Tbk. This research takes the object of research on PT. Chitose International Tbk which is a manufacturing company.

This research uses descriptive and casual method. This research also includes of independent variable and dependent variable. The independent variable is motivation which is achievement motivation, affiliation motivation, and power motivation. The dependent variable is job satisfaction. The researcher uses primer and secunder data on this research. Primer data is gotten from interviews and questioners which is given to 233 respondents. Secunder data is documents that is taken from the company. Technique of collecting the sample of this research is *simple random sampling*. Technique of analyzing the data of this research is doubled regression linear analysis. To help analysing the data, the researcher uses SPSS program.

The result of this research shows that motivation influences to the working satisfaction of the employee for about 59,3% and 40,7% by other variable that is not researched by the researcher. Partially, achievement and affiliation motivation have a significant influence to the job satisfaction of the employee. However, the power motivation has no significant influence to the job satisfaction of the employee. The suggestions from this research are that the company could give a reward to the employee who has good achievement and the management of company would reorganize the fee. For the next research, it could be done in some companies and could analyze othe variable which effect job satisfaction such as compensation, promotion, and leadership.

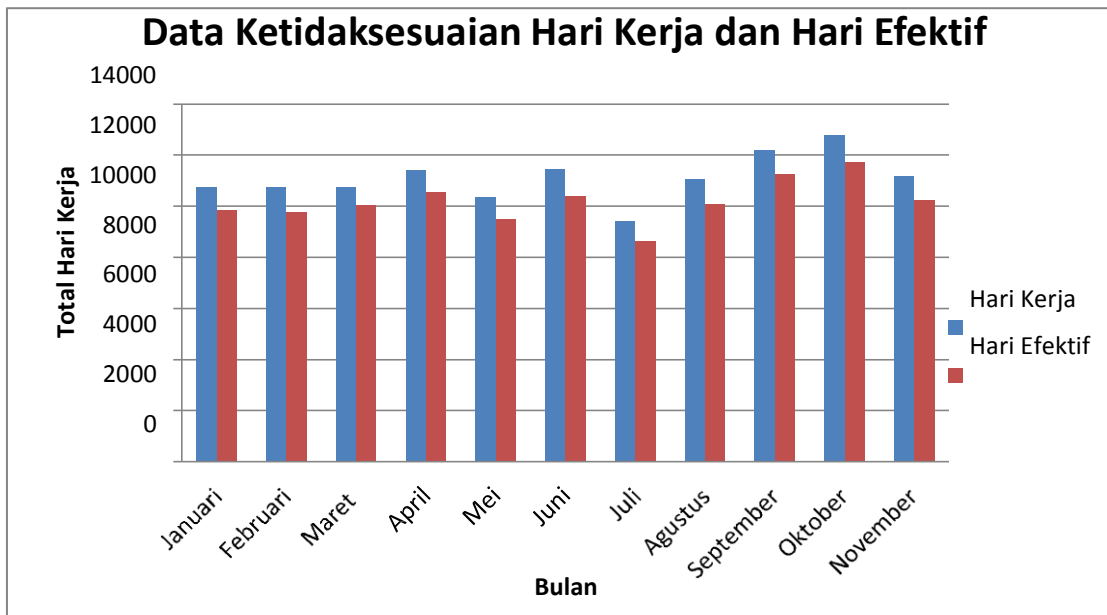
Key word: motivation, job satisfaction

1. Pendahuluan

PT. Chitose Internasional Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam bisnisnya PT. Chitose Internasional Tbk. mengolah bahan mentah menjadi produk jadi sehingga menghasilkan produk seperti kursi lipat, perangkat mebel hotel & restoran, kantor, sekolah, rumah tinggal, dan tempat tidur rumah sakit.

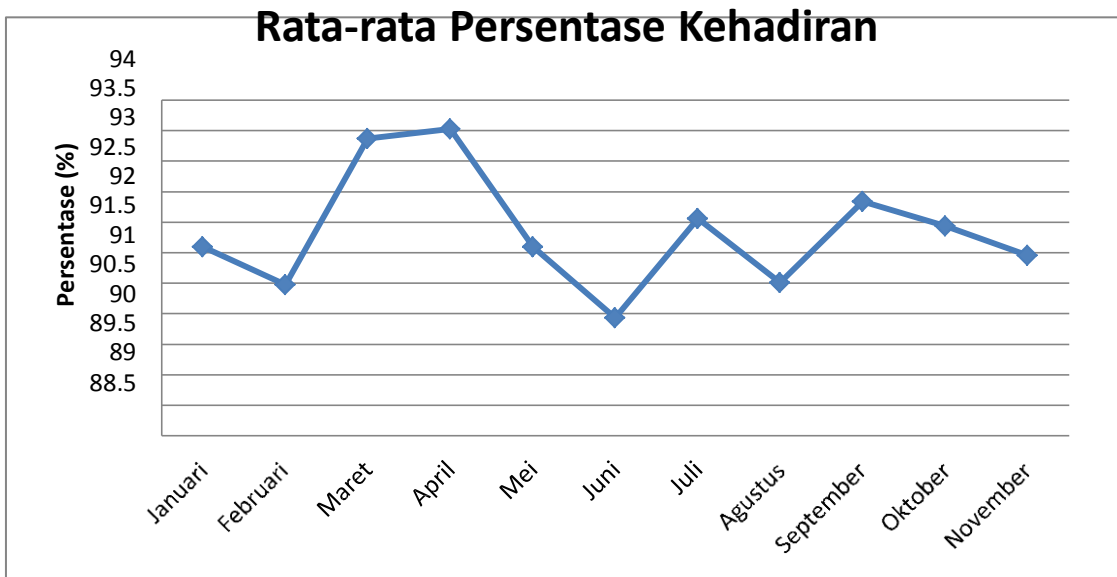
Motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen. Data absensi karyawan tahun 2014 bulan Januari sampai November 2014 sebagai berikut:

Gambar 1 Data Ketidaksesuaian Hari Kerja dan Hari Efektif Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Januari sampai November 2014



Sumber: PT. Chitose Internasional Tbk. (data diolah)

Gambar 2 Data Rata-Rata Persentase Kehadiran Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Januari sampai November 2014



Sumber: PT. Chitose Internasional Tbk. (data diolah)

Berdasarkan pada gambar 1 terdapat ketidaksesuaian antara hari kerja yaitu jumlah hari yang seharusnya karyawan dijadwalkan untuk masuk kerja dengan hari efektif yaitu jumlah hari dari masuknya karyawan itu

sendiri pada PT. Chitose Internasional Tbk. Gambar 2 menunjukkan grafik presentase rata-rata kehadiran yang naik turun dari bulan Januari sampai November 2014.

Menurut wawancara dengan *Officer HR&GA (Training)* pada tanggal 11 Maret 2015 bahwa alasan ketidakhadiran paling banyak dikarenakan sakit dengan izin dokter tetapi ada juga yang tidak hadir tanpa alasan (mangkir). Akan tetapi presentase dari alasan ketidakhadiran satu dengan yang lainnya tidak begitu berbeda. Karyawan yang tidak hadir bekerja dengan alasan yang jelas tidak mendapatkan sanksi, kecuali apabila karyawan mangkir dari kerja maka akan dipotong upah hari tersebut. Untuk mengkir lebih dari tiga kali dalam sebulan langsung mendapatkan SP 3. Penggantian hari kerja di PT. Chitose Internasional Tbk. tidak berlaku untuk perorangan, tetapi dilakukan apabila ada hal yang tidak bisa diprediksi dan menyangkut satu perusahaan misalnya karena ada demo. Untuk keterlambatan biasanya karyawan memberitahu satu hari sebelumnya apabila akan terlambat, misalnya akan mengantarkan anak ke sekolah atau ada keperluan lain. Untuk alasan yang tidak bisa diprediksi seperti keadaan jalan yang macet. Apabila karyawan dalam sebulan lebih dari tiga kali terlambat maka akan diberikan sanksi SP 1.

Salah satu fungsi MSDM menurut Bangun (2012: 11) yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Apabila pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan mereka mengatakan puas, begitu juga sebaliknya. Suwatno (2000: 147) dalam Merlianti (2006:5) menyatakan salah satu tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Prabu (2005:24) dalam Kartika dan Kaihatu (2010:106) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif (Mangkunegara, 2011:118). Menurut Badeni (2013:48) terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah tingkat absensi dan sebaliknya.

Sutrisno (2014:77) berpendapat bahwa ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.

Data karyawan yang keluar dari PT. Chitose Internasional Tbk. sebagai berikut:

Tabel 1 Data Karyawan Keluar PT. Chitose Internasional Tbk.

Tahun	Jumlah
2012	38
2013	19

Sumber: data internal PT. Chitose Internasional Tbk.2012-2013

Menurut Valensia, *et al* mengemukakan bahwa *turnover rate* dikategorikan tinggi apabila melebihi 10%. Berdasarkan tabel diatas tingkat *turnover* tahun 2012 sebesar 6,8% dan tahun 2013 sebesar 3,4% yang berarti tingkat *turnover* pada PT. Chitose Internasional Tbk. tidak tinggi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi karyawan PT. Chitose Internasional Tbk., bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk., dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kausal dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan dilakukan uji hipotesis.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Dasar Teori

Menurut Robbins dan Judge (2008:11) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Mathis & Jackson (Bangun, 2012: 312) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012:325) David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman

motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Menurut McClelland mengklasifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh karena itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu:

a) Motivasi Berprestasi (*Need for Achievement*)

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras.

b) Motivasi Berkuasa (*Need for Power*)

Orang-orang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya.

c) Motivasi Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012:210). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam Sutrisno (2014:80) sebagai berikut:

a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

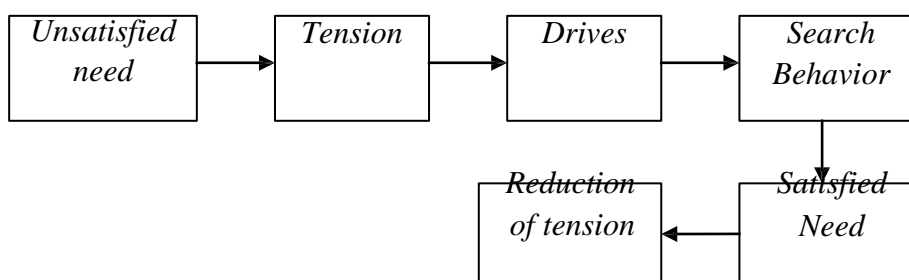
Suwatno (2000:147) dalam Merlianti (2006:5) menyatakan salah satu tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Prabu (2005:24) dalam Kartika dan Kaihatu (2010:106) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Gomes (1995:179) dalam Kartika dan Kaihatu (2010:105) hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan

	Kepuasan	
	Tinggi	Rendah
Motivasi Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi karyawan	II. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan
Rendah	III. Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan

Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja menurut Robbin dalam Wirda dan Azra (2012:27) secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Upaya manusia untuk mengurangi ketegangan tadi tidak selalu berhasil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi. Proses motivasi dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3 Proses Motivasi



2.2 Metodologi Penelitian

Variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), dan motivasi kekuasaan (X3). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. yang berjumlah 559 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 233 orang. Dalam melakukan pengolahan data, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3. Pembahasan

Analisis deskriptif untuk motivasi berprestasi didapatkan persentase tertinggi sebesar 82,29%. Hal ini berarti motivasi berprestasi di PT. Chitose Internasional Tbk. baik didukung oleh kerja keras karyawan yang bersedia untuk lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi berafiliasi didapatkan persentase tertinggi sebesar 81,65% yang berarti motivasi berafiliasi di PT. Chitose Internasional Tbk. baik didukung oleh hubungan yang baik dengan rekan sejawat karena karyawan mampu membuka diri (terbuka) di lingkungan kerja. Motivasi kekuasaan didapatkan persentase tertinggi sebesar 81,33% berarti motivasi kekuasaan di PT. Chitose Internasional Tbk. baik didukung oleh perilaku karyawan yang dapat dijadikan contoh karena berpakaian sesuai dengan aturan yang ada.

Motivasi secara keseluruhan mendapatkan persentase 78,67% termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. yang dianalisis menggunakan garis kontinum terhadap variabel motivasi yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan memiliki nilai yang baik. Kepuasan kerja mendapatkan nilai 77,28% termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. yang dianalisis menggunakan garis kontinum terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang baik.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, data yang sudah diolah diuji kelayakannya menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji multikolinearitas

Berdasarkan uji yang dilakukan dengan melihat nilai VIF dan α , nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 20, yaitu nilai VIF variabel motivasi berprestasi sebesar 1,520, nilai VIF variabel motivasi berafiliasi sebesar 1,675, dan nilai VIF variabel motivasi kekuasaan sebesar 1,632. Kemudian α hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yaitu nilai α motivasi berprestasi 0,658, α motivasi berafiliasi 0,597, dan α motivasi kekuasaan 0,613. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi berganda.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang terpenuhi karena berdasarkan grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang berarti data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas terpenuhi karena pada grafik *normal probability plots* data berdistribusi normal.

d. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson sebesar 1,575 yang berada diantara -2 dan +2.

Tabel 3 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.690	1.734	10.779	.000		
	Motivasi_Berprestasi	1.001	.076	13.256	.000	.658	1.520
	Motivasi_Berafiliasi	.188	.078	2.413	.017	.597	1.675
	Motivasi_Kekuasaan	.008	.078	.105	.917	.613	1.632

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,690 + 1,001X_1 + 0,188X_2 + 0,008X_3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. $a = 18,690$ diartikan bahwa kepuasan kerja bernilai positif jika tidak dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan.
2. $b_1 = 1,001$ memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi berprestasi maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar 1,001 per peningkatan motivasi berprestasi.
3. $b_2 = 0,188$ memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi berafiliasi maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar 0,188 per peningkatan motivasi berafiliasi.
4. $b_3 = 0,008$ memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kekuasaan maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar 0,008 per peningkatan motivasi kekuasaan.

Uji hipotesis terdiri dari uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi yang hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan uji yang dilakukan, diketahui f hitung sebesar 111,104. Dapat disimpulkan bahwa f hitung $>$ f tabel yaitu $111,104 > 2,64$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti motivasi yang terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Parsial (Uji t)

- Variabel motivasi berprestasi (X_1), dilihat dari tabel 3 di atas nilai t hitung sebesar $13,256 >$ t tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti motivasi berprestasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel motivasi berafiliasi (X_2), dilihat dari tabel 3 di atas nilai t hitung sebesar $2,413 >$ t tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti motivasi berafiliasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel motivasi kekuasaan (X_3), dilihat dari tabel 3 di atas nilai t hitung sebesar $0,105 <$ t tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti motivasi berkuasa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji yang dilakukan dengan melihat nilai R square 0,593 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan di PT. Chitose Internasional Tbk. berjalan dengan baik.
2. Kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. berjalan dengan baik.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, model ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi kekuasaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diajukan saran-saran sebagai berikut:

a. Saran untuk Perusahaan

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi misalnya dengan cara memberikan pujian dari hasil kerja yang baik, mengusulkan promosi, maupun memberikan bonus.
2. Sebaiknya manajemen perusahaan mengkaji ulang tentang penggajian. Apakah pekerjaan yang dilakukan sebanding dengan gaji yang diterima. Perusahaan dapat memberikan tambahan gaji dengan untuk pekerjaan yang lebih berat dengan melihat kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini merupakan model untuk satu cakupan perusahaan saja. Penulis menyarankan penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa perusahaan. Hal ini dikarenakan pada perusahaan memiliki motivasi berbeda dari setiap karyawan didalamnya.

2. Penelitian ini dibatasi pada motivasi, karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, promosi, dan kepemimpinan. Mengingat adanya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 40,7% maka penulis menyarankan untuk melakukan model yang lebih baik seperti *Path Analysis*.

Daftar Pustaka

- [1] Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (1), 100-112.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesepuluh). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Merlianti, Rika. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (KANDATEL) Bandung*. Skripsi Sarjana dari Universitas Widyatama. Bandung: diterbitkan.
- [6] Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1* (Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Sunyoto, Danang. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Medis Pressindo.
- [8] Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keenam). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [9] Valensia, Monica *et al.* (2013). Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restoran "X" Surabaya. *Manajemen*, 154-165.
- [10] Wirda, Fislal dan Azra, Tuti. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang. *Polibisnis*, 4 (1), 24-33.