



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Kediri

Petty Arisanti¹, Rini Ratna Nafita Sari², Diyah Ayu Candra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)^{1,2}, Fakultas Peternakan³ Universitas Kahuripan
Kediri

E-mail: petty@kahuripan.ac.id¹, riniratna@kahuripan.ac.id²,
diyahayu@kahuripan.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Charoen Pokphand Kediri. Penelitian ini berjenis deskriptif dengan menjelaskan menggunakan pendekatan kuantitatif, di bantu dengan menggunakan program statistik SPSS versi 21, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Populasi penelitian ini menggunakan karyawan pada PT. Charoen Pokphand Kediri sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang di gunakan adalah teknik simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 responden karyawan pada PT. Charoen Pokphand Kediri, yang berstatus pegawai tetap. Teknik analisa data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, determinasi dan uji t. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa penilaian motivasi di pengaruhi oleh Kepuasan kerja karyawan sebesar 72,0% sedangkan sisanya sebesar 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, sedangkan nilai uji t sebesar 9,341 dan nilai Sig. 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan ketentuan bila Sig < 0,05 maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan variabe Y dan bila sig. > 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh. Nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,00 < 0,05) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan kerja, karyawan

Abstract

This study aims to determine whether there is a significant effect of work motivation on employee job satisfaction at PT. Charoen Pokphand Kediri. This research is an associative type by explaining using a quantitative approach, assisted by using the SPSS version 21 statistical program. Data collection techniques in this study use

observation, interviews, questionnaires and literature study. The population of this study uses employees at PT Charoen Pokphand Kediri branch as many as 40 people. The sampling technique used was simple random sampling technique, in order to obtain a sample of 36 employee respondents at PT. Charoen Pokphand Kediri, which has the status of permanent and honorary employees. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression analysis, dermination and t test. In this study the coefficient of determination shows that the assessment of motivation is influenced by employee job satisfaction of 72.0% while the remaining 28.0% is influenced by other factors not referred to in this study, while the t test value is 9.341 and the Sig. 0,000 will then be compared with the provisions if Sig <0.05 then it is stated that there is an influence between variable X and variable Y and if sig. > 0.05, it is stated that there is no influence. The sig value of the SPSS output of 0,000 is actually smaller than 0.05 (Sig. 0.00 <0.05), so it is stated that there is a significant influence of work motivation on job satisfaction.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employees

A. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Motivasi. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

(Istiqomah & Andriyanto, 2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja

menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan (Sarwendhi, 2021). Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

PT. Charoen Pokphand Kediri lingkup kegiatannya meliputi peternakan ayam ras, kegiatan pemotongan dan pengemasan daging non-unggas, kegiatan pemotongan dan pengemasan daging unggas, industri pengolahan dan pengawetan produk daging dan unggas, industri pembekuan buah dan sayuran, industri pencampuran tepung dan adonan, industri makanan dan industri makanan olahan, industri bumbu dapur dan bumbu masakan, industri pakan dan ransum ternak, industri obat hewan, industri produk plastik untuk kemasan, industri peralatan rumah tangga dan peralatan listrik (tidak termasuk mebel), perdagangan hewan hidup dalam jumlah besar, perdagangan besar daging ayam dan olahannya daging ayam Daging, penyimpanan, kegiatan penyimpanan dingin.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

(Trisila, 2017) menjelaskan, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. (Adhipuspitasari, 2009) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku

yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dibuat kesimpulan pengertian motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan pencapaian tujuan yang dipengaruhi adanya rangsangan internal maupun eksternal.

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti sebuah dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Moch Choiril Anwar, 2012) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Sedangkan menurut

(Puspasari & Rabia, 2020) motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi. Indikator motivasi adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja (Kusbandono, 2019).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan atas apa yang telah ia kerjakan

atau dapatkan didalam organisasi atau perusahaan. (Wicaksono, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Dalam menjaga stabilitas karyawan untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan membutuhkan dukungan dari Perusahaan dan manajer secara langsung.

Menurut (Trisila, 2017) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian aktivitas kerja. Pekerja dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan (Wicaksono, 2018) Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja adalah pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja (Puspasari & Rabia, 2020)

C. METODE

Lokasi penelitian di lakukan pada PT. Charoen Pokphand Kediri yang beralamat di Dsn. Tamanan Kecamatan Ringin Rejo Kabupaten Kediri. Waktu Penelitian Dilakukan pada Tahun 2022. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Charoen Pokphand Kediri sebanyak 40 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik simple random sampling yaitu teknik untuk menentukan besarnya sample

digunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian adalah 36 responden.

Data dalam penelitian ini berjenis kuantitatif yang berbentuk angka dan dapat di hitung serta di ukur. Data kuantitatif diperoleh berdasarkan jawaban responden dari angket atau kuesioner yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian olah data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh :

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Butir	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Ket
1	0,796	0,300	Valid
2	0,699	0,300	Valid
3	0,603	0,300	Valid
4	0,680	0,300	Valid
5	0,882	0,300	Valid
6	0,640	0,300	Valid
7	0,777	0,300	Valid
8	0,400	0,300	Valid
9	0,785	0,300	Valid
10	0,700	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X) pada 13 instrumen pernyataan kuisisioner semuanya

nyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

2. Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	13

Sumber: data hasil program SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) di peroleh nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,902 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Crinbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih dari 0,6 yang artinya semua pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0,909	13

Sumber: data hasil program SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di peroleh nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,909 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Crinbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih dari 0,6 yang artinya semua pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

3. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,838	3,937		0,975	0,337
X	0,880	0,094	0,848	9,341	0,000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Kediri, nilai t_{hitung} besar dari t_{tabel} dari nilai signifikannya 0,000 dimana standar nilai signifikan dari 0,05.

4. Uji Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,720	,711	4,40519

Hasil korelasi positif antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kualitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 72%, artinya pengaruh Motivasi Kerja sangat besar, sedangkan sisanya 28,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor iklim kerja, kinerja, kompensasi, stres kerja, beban kerja ataupun faktor lainnya

5. Uji t

Dari hasil olah data SPSS diatas maka diperoleh uji t sebesar 9,341 dan nilai Sig. 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan ketentuan bila Sig < 0,05 maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dan bila Sig > 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh.

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 9,341 dengan nilai t tabel sebesar 1,961 ($9,341 < 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, adapun kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan.

2. Saran

a. PT. Charoen Pokphand Kediri, perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan, jika semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

b. Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka

pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatkan motivasi karyawan. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatkan kepuasan kerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhipuspitasari, M. (2009). *Strategi Pemasaran Pada Rocketz Cafe*. 73.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/16569/MzE3NDE=/Strategi-pemasaran-pada-Rocketz-Cafe-abstrak.pdf>
- Istiqomah, I., & Andriyanto, I. (2018). Analisis SWOT dalam Pengembangan Bisnis (Studi pada Sentra Jenang di Desa Kaliputu Kudus). *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(2), 363. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3019>
- Kusbandono, D. (2019). Analisis Swot Sebagai Upaya Pengembangan Dan Penguatan Strategi Bisnis (Study Kasus Pada Ud. Gudang Budi, Kec. Lamongan). *Jurnal Manajemen*, 4(2), 921. <https://doi.org/10.30736/jpim.v4i2.250>
- Moch Choiril Anwar, M. C. U. (2012). Analisis SWOT pada Strategi Bisnis dalam Kompetisi Pasar. *Jurnal Sistem Informasi*, 5(1), 1–9.
- Puspasari, A., & Rabia, P. (2020). Strategi penjualan sepatu dengan metode analisis swot di era pandemic covid-19 The shoe sales strategy uses the swot analysis method in the covid-19 pandemic era. *Akuntabel*, 17(2), 270–276.
- Sarwendhi, R. A. (2021). The Effect of Participatory Budgeting, Information Asymmetry, and Organizational Commitment on Budgetary Slack. *The Indonesian Accounting Review*, 11(2), 209. <https://doi.org/10.14414/tiar.v11i2.2428>
- Trisila, A. & N. L. (2017). Strategi Pemasaran Pada Café Celebrity Di Jalan Leci Mojokerto. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 8(2), 167–178.
- Wicaksono, A. (2018). Strategi Pemasaran dengan menggunakan Analisis SWOT Tanpa Skala Industri Pada PT X Di Jakarta Jurnal Manajemen Industri dan Logistik. *Jurnal.Fk.Unand.Ac.Id*, 1(2), 192–201. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>