

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JEFTA
PRAKARSA PRATAMA TANGERANG, BANTEN**

SKRIPSI

**Oleh:
CARIN GEORGINA
1731150007**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2021

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JEFTA
PRAKARSA PRATAMA TANGERANG, BANTEN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh:

CARIN GEORGINA

1731150007



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2021



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Carin Georgina
NIM : 1731150007
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul adalah: **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JEFTA PRAKARSA PRATAMA TANGERANG, BANTEN”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 03 Agustus 2021

Yang Menyatakan

Carin Georgina



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JEFTA PRAKARSA PRATAMA TANGERANG,
BANTEN”**

Oleh:

Nama : Carin Georgina
NIM : 1731150007
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu/ pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Jakarta, 03 Agustus 2021

Menyetujui:

Pembimbing I

(Dr. Ir. Edison Siregar, M.M)
NIDN: 0310105505

Pembimbing II

Ramot P. Simanjuntak, SE., MM., CA., Ak
NIDN : 0315115401

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Jonny Siagian. S.E., M.M.A.
NIDN: (0301086104)

Dekan
Juaniva Sidharta. S.E., M.Si.
NIDN: (0326067002)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 03 Agustus 2021 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Carin Georgina

NIM : 1731150007

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul **"HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JEFTA PRAKARSA PRATAMA TANGERANG, BANTEN"** oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Nenny Anggraini, SE., MPsi	Sebagai Ketua	
2. Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE.,MS	Sebagai Anggota	
3. Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.	Sebagai Anggota	



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Carin Georgina
NIM : 1731150007
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JEFTA PRAKARSA PRATAMA TANGERANG, BANTEN”**

Menyatakan bahwa :

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 03 Agustus 2021

Yang menyatakan

Carin Georgina

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Kristen Indonesia.

Dengan tersusunnya skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada.

1. Keluarga tercinta, Papa Carolus Loijs Nusale, Mama Klartje Handel, Kakak Stewart G. Nusale, Kakak Citra G. Nusale, Kakak Carol J. Nusale yang tidak pernah berhenti mendoakan dan mendukung saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Juaniva Sidharta, S.E., MMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
3. Bapak Jhonny Siagian, S.E., MMA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
4. Bapak Dr. Ir Edison Siregar, M.M. selaku dosen pembimbing materi yang telah bersedia membantu memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing saya dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak Ramot P. Simanjuntak, SE., MM, AK., CA selaku dosen pembimbing teknis yang telah bersedia membantu memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing saya dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia yang telah mengajar dan mendidik saya.
7. Karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama Tangerang, Banten yang telah menerima saya untuk mengadakan riset di perusahaan.
8. Kepada Simson Afrian Reyth yang telah bersedia mengantarkan saya pada perusahaan PT. Jefta Prakarsa Pratama, Silvano V. Tatipikalawan, dan teman – teman yang sudah membantu menyebarkan kuesioner.
9. Kedua sahabat saya saya Lefritha Sonia A.P dan Febby Y.N Hutapea yang setia menemani saya dan mendukung saya.
10. Teman – teman kampus saya Melinda Sari, Sisilia Sefty H.P, Ratnaningrum, Gloria Amanda, Mena Sopyan yang mambantu saya selama saya menyusun skripsi ini.
11. Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menerima saya, sehingga saya banyak belajar.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiversitas Kristen Indonesia khususnya Manajemen 2017.
13. Semua pihak yang pernah hadir dan membantu dalam penulisan skripsi ini, yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu.

14. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me,
I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having
no days off.*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurna, untuk itu kepada pembaca diharapkan dapat memberikan kririk dan saran yang membangun bagi skripsi ini.



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan masalah	6
C. Ruang lingkup penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat penelitian	7
F. Sistematika penulisan	8
BAB II URAIAN TEORITIS.....	10
A. Kepuasan kerja.....	10
1. Pengertian kepuasan kerja.....	10
2. Teori – teori kepuasan kerja	11
3. Indikator – indikator kepuasan kerja.....	12
4. Faktor – faktor kepuasan kerja.....	13
5. Pengukuran Kepuasan.....	14
6. Dampak Kepuasan Kerja	15

B. Motivasi kerja	16
1. Pengertian motivasi kerja.....	16
2. Teori – Teori motivasi kerja	17
3. Indikator – indikator motivasi kerja.....	19
4. Faktor – faktor motivasi kerja.....	21
5. Jenis-jenis Motivasi kerja	23
6. Prinsip – prinsip motivasi kerja	23
C. Kinerja karyawan.....	24
1. Pengertian kinerja karyawan.....	24
2. Indikator – indikator kinerja karyawan.....	25
3. Faktor – faktor kinerja karyawan.....	26
4. Aspek – aspek kinerja karyawan.....	28
D. Penelitian terdahulu	28
E. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.....	32
F. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan	32
G. Kerangka pemikiran.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Tempat dan waktu penelitian	36
B. Devinisi operasional variabel	36
1. Kepuasan kerja (X_1).....	36
2. Motivasi Kerja (X_2).....	37
3. Kinerja Karyawan (Y).....	37
C. Jenis dan sumber data	38
1. Data Primer	38
2. Sumber data	39
D. Populasi dan sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39

E. Metode Pengumpulan Data.....	40
1. Kuesioner	40
2. Wawancara	41
F. Teknik pengumpulan data.....	42
1. <i>Editing</i>	42
2. <i>Coding</i>	42
3. <i>Tabulasi</i>	42
G. Pengujian instrumen	42
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	44
H. Teknik analisis data.....	45
1. Hipotesis 1	45
2. Hipotesis 2	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil penelitian	49
1. Gambaran umum perusahaan.....	49
2. Tujuan dan motto perusahaan	50
3. Lokasi perusahaan.....	50
B. Analisis dan pembahasan karakteristik responden	50
1. Jenis kelamin.....	51
2. Usia	51
3. Pendidikan terakhir	52
4. Lama bekerja.....	53
C. Pengujian instrumen	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	56

D. Analisis jawaban responden	57
1. Kepuasan kerja	57
2. Motivasi kerja	66
3. Kinerja karyawan	75
E. Hasil pengujian statistik.....	84
1. Analisis korelasi <i>Rank Spearman</i>	84
2. Uji hipotesis	86
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93



DAFTAR TABEL

TABEL I- 1	DAFTAR ABSEN KARYAWAN	5
TABEL II- 2	PENELITIAN TERDAHULU.....	29
TABEL III- 3	DEFINISI OPERASIONAL	38
TABEL III- 4	SKALA LINKERT	41
TABEL III- 5	INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI.....	46
TABEL IV- 6	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	51
TABEL IV- 7	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA	51
TABEL IV- 8	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR	52
TABEL IV- 9	DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA.....	53
TABEL IV- 10	PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA	54
TABEL IV- 11	PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA.....	55
TABEL IV- 12	PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN.....	56
TABEL IV- 13	HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS	57
TABEL IV- 14	RESPON KARYAWAN TERHADAP MANDAPAT KESEMPATAN MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN.....	58
TABEL IV- 15	RESPON KARYAWAN TERHADAP MENDAPAT KESEMPATAN MENERAPKAN METODE KERJA SENDIRI.....	58
TABEL IV- 16	RESPON KARYAWAN TERHADAP PERUSAHAAN MEMBERIKAN KEMUDAHAN DAN MEMENUHI SARANA KERJA	59
TABEL IV- 17	RESPON KARYAWAN TERHADAP RUANG KERJA KERJA MEMBERIKAN KETENANGAN	59

TABEL IV- 18	RESPON KARYAWAN TERHADAP GAJI YANG CUKUP	60
TABEL IV- 19	RESPON KARYAWAN TERHADAP KESEMPATAN MEMPEROLEH KENAIKAN GAJI.....	61
TABEL IV- 20	RESPON KARYAWAN TERHADAP DITETAPKAN PADA POSISI YANG SESUAI DENGAN MINAT.....	61
TABEL IV- 21	RESPON KARYAWAN TERHADAP PEKERJAAN YANG MENYENANGKAN	62
TABEL IV- 22	RESPON KARYAWAN TERHADAP REKAN KERJA YANG DAPAT MEMBERIKAN SOLUSI	62
TABEL IV- 23	RESPON KARYAWAN TERHADAP REKAN KERJA YANG SALING MEMBANTU	63
TABEL IV- 24	JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER KEPUASAN KERJA.....	64
TABEL IV- 25	RESPON KARYAWAN TERHADAP HADIR TEPAT WAKTU DAPAT BERSEMANGAT KERJA DAN MEMOTIVASI KARYAWAN LAIN SERTA DIRI SENDIRI.....	66
TABEL IV- 26	RESPON KARYAWAN TERHADAP TIDAK PERNAH MENGELUH DAN SELALU BERTANGGUNG JAWAB....	67
TABEL IV- 27	RESPON KARYAWAN TERHADAP MAMPU MEMOTIVASI REKAN KERJA.....	67
TABEL IV- 28	RESPON KARYAWAN TERHADAP MEMBERIKAN KONSTRUBUSI ALAM PERUSAHAAN.....	68
TABEL IV- 29	RESPON KARYAWAN TERHADAP MELAKUKAN PEKERJAAN YANG BERAGAM.....	68
TABEL IV- 30	RESPON KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DIANTARA PRIBADI DAN REKAN KERJA.....	69
TABEL IV- 31	RESPON KARYAWAN TERHADAP MENDAPAT DUKUNGAN DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN DARI ATASAN DAN TEMAN SEJAWAT	70

TABEL IV- 32	RESPON KARYAWAN TERHADAP SELALU DIPUJI ATAS HASIL KERJA YANG BAIK	70
TABEL IV- 33	RESPON KARYAWAN TERHADAP MENYUKAI PEKERJAAN YANG MEMERLUKAN KETERAMPILAN, MENANTANG, DAN TIDAK MEMBOSANKAN.....	71
TABEL IV- 34	RESPON KARYAWAN TERHADAP BERUSAHA AGAR PRESTASI LEBIH BAIK DI BANDING ORANG LAIN	71
TABEL IV- 35	RESPON KARYAWAN PADA MOTIVASI KERJA	73
TABEL IV- 36	RESPON KARYAWAN TERHADAP DAPAT MEMENUHI BEBAN KERJA YANG TELAH DITETAPKAN PERUSAHAAN	75
TABEL IV- 37	RESPON KARYAWAN TERHADAP MAMPU MENCAPAI TARGET YANG DITETAPKAN OLEH PERUSAHAAN	75
TABEL IV- 38	RESPON KARYAWAN TERHADAP BERANI MENGAMBIL KEPUTUSAN DALAM MENGHADAP MASALAH.....	76
TABEL IV- 39	RESPON KARYAWAN TERHADAP BERANI MENGEMUKAKAN PENDAPAT YANG MENURUT PRIBADI BENAR.....	77
TABEL IV- 40	RESPON KARYAWAN TERHADAP ANTAR KARYAWAN DENGAN YANG LAINNYA MEMBERIKAN SARAN, KRITIK, DAN MASUKAN	77
TABEL IV- 41	RESPON KARYAWA TERHADAP MUDAH BEKERJASAMA DENGAN REKAN KERJA PADA DIVISI LAIN	78
TABEL IV- 42	RESPON KARYAWAN TERHADAP MENYELESAIKAN PEKERJAAN DENGAN TEPAT WAKTU	79
TABEL IV- 43	RESPON KARYAWA TERHADAP MENGUTAMAKAN KEJUJURAN DALAM SETIAP MENYELESAIKAN PEKERJAAN	79
TABEL IV- 44	RESPON KARYAWAN TERHADAP MEMPU MELAKUKAN PEKERJAAN TANPA MENUNGGU PERINTAH DARI ATASAN.....	80

TABEL IV- 45	RESPON KARYAWAN TERHADAP MAMPU MENYELESAIKAN PEKERJAAN MELAMPAUI TARGET YANG DITENTUKAN	80
TABEL IV- 46	JAWABAN RESPONDEN PADA KUESIONER KINERJA KARYAWAN.....	81
TABEL IV- 47	KORELASI <i>RANK SPEARMAN</i>	84
TABEL IV- 48	HASIL PENGUJIAN KORELASI <i>RANK SPEARMAN</i>	84



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II-1	TEORI HIERARKI	18
GAMBAR II-2	KERANGKA PEMIKIRAN	34



ABSTRAK

CARIN GEORGINA, Hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama Tangerang, Banten.

SDM memainkan peran yang signifikan guna mencapai tujuan dari suatu korporasi. Mencapai kinerja yang memuaskan membutuhkan keterampilan profesional yang harus dikembangkan melalui berbagai fase atau kondisi. Untuk mencapai hal ini, keterampilan karyawan harus ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Penting bagi perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam kondisi kerja yang baik sehingga mereka dapat berkinerja sebaik mungkin. Oleh karena itu, hal ini harus dipastikan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Riset ini dimaksudkan guna memahami korelasi yang terjadi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan, serta memahami korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja para pekerja di PT. Jefta Prakarsa Pratama Tangerang, Banten. Pada riset ini sebaran kuesioner dilakukan terhadap 50 responden dan dilakukan analisis menggunakan metode *rank spearman*.

Pada riset ini terlihat adanya korelasi yang erat antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pada signifikan 0.05 jumlah sampel, jumlah sampel $(n)=50$ dan $(db)=n-2=48$ terhadap uji yang dilakukan secara 2 arah adalah 2.010. hasilnya ialah dimana nilai t_{hitung} (5.360) melebihi nilai t_{tabel} (2.010). Oleh sebab itu dinyatakan bahwa ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada signifikan 0.05 jumlah sampel, jumlah sampel $(n)=50$ dan $(db)=n-2=48$ maka uji yang dilakukan secara 2 arah adalah 2.010 dan hasilnya nilai t_{hitung} (7.106), melebihi dari nilai t_{tabel} (2.010).

ABSTRACT

CARIN GEORGINA, The connection between employee performance at PT. Efta Prakarsa Pratama in Tangerang, Banten, and job satisfaction and motivation.

Human resources play a crucial role in achieving a company's or organization's goals. Achieving satisfactory performance requires professional skills that must be developed through various phases or conditions. To achieve this, employee skills must be enhanced through training, education, and development. It is crucial for companies to ensure employees feel comfortable in good working conditions so they can perform at their best. Therefore, this must be ensured through effective human resource management.

These research are to ascertain how employees motivation, performance, and job satisfaction relate to one another at PT. Efta Prakarsa Pratama in Tangerang, Banten. 50 respondents completed the questionnaire utilized in this study, which was then subjected to Spearman rank sum analysis.

The findings indicated a strong correlation between worker performance and job happiness. For a two-way test, the sample size $(n) = 50$ and $(db) = n-2 = 48$ was 2,010 at a significance level of 0.05. The computation indicates that the t value (5.360) is higher than the t table (2.110). Additionally, there is a strong correlation between employee performance and the work motivation variable. The number of samples $(n) = 50$ and $(db) = n-2 = 48$ for two-way testing is 2,010 at a significance level of 0.05. The computation indicates that the t value (7.106) is higher than the t table (2,010).