

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT COCA COLA OFFICIAL DISTRIBUTOR PEKANBARU**

***THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION
PT COCA COLA OFFICIAL DISTRIBUTOR PEKANBARU***

Bobby Kurniawan¹⁾, Zulher²⁾, Azhari³⁾

¹⁾STIE Bangkinang, Kampar, Ibobbkurniawan@gmail.com

²⁾STIE Bangkinang, Kampar, H.zulher@gmail.com

³⁾STIE Bangkinang, Kampar, Azharibangkinang1@gmail.com

ABSTRAK: Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan positif yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kepuasan ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satunya yaitu motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Coca Cola Pekanbaru (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Coca Cola Official Pekanbaru. Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan tergolong sangat kuat.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT: A person with a high level of satisfaction has high positive feelings about his job. Satisfaction is determined by several factors, and one of them is work motivation. This study aims to determine the effect of motivation (X) on Job Satisfaction of employees of PT Coca Cola Pekanbaru (Y). This research is a quantitative study using simple linear regression analysis. The t test results show that the significance value is $0.000 < 0.05$, which means that motivation has a significant effect on job satisfaction of employees of PT Coca Cola Official Pekanbaru. The relationship between motivation and employee job satisfaction is very strong.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2011:44). Masing-masing karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan manajemen perusahaan harus melaksanakan penempatan karyawan yang tepat dan motivasi yang baik (Hasibuan, 2013:103).

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:53). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada pengaruh yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan atau motivasi (Marwansyah, 2010:47).

Perubahan tingkat motivasi tersebut tergantung dari berbagai unsur motivasi yang ada pada diri karyawan. sehingga sangat tepat bila penilaian motivasi kerja dilakukan guna mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai suatu pekerjaan dari hasil evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang merasa tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016:63). Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan memberikan motivasi kepada karyawan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apa bila karyawan termotivasi untuk bekerja

maka maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sedangkan apabila karyawan tidak mendapat motivasi dari perusahaan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya dan merasakan kepuasan kerja maka motivasi dia untuk bekerja akan menurun.

Penelitian ini menggunakan teori tentang unsur motivasi kerja dari George dan Jones (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Official Distributor Pekanbaru beralamat Jl. Garuda Sakti No.2 KM.3 Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari bulan Mei sampai Juli 2020. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden dan data sekunder arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Coca Cola Official Distributor Pekanbaru sebanyak 35 orang. Sampel diambil dengan metode sensus, sehingga sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Coca Cola Official Distributor Pekanbaru sebanyak 35 orang.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, merupakan suatu teknik analisa data yang menggunakan angka- angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja Karyawan

α = Konstantanta

β_1 = Koefisien Regresi

X = Motivasi

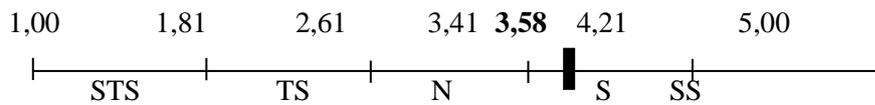
e = Error Term

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data identitas responden diperoleh dari pengisian bagian awal lembar kuesioner. Pada penelitian ini responden tidak diminta untuk mengisi data jenis kelamin, karena diketahui bahwa seluruh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hasil pengisian kuesioner tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini. Responden terbanyak berperan sebagai *Deliveryman* atau petugas antar jemput barang sebanyak 23 orang. Di samping itu supervisor terdiri dari dua orang yang bertanggungjawab menghandle job delivery perusahaan. Supervisor yang pertama untuk outer area dan yang kedua untuk city area. Selain itu posisi karyawan hanya satu orang untuk satu jenis jabatan. Seluruh karyawan berpendidikan SMA sederajat. Sedangkan bila dilihat dari lama bekerja, jumlah karyawan terbanyak sudah bekerja di lokasi penelitian antara diatas 4 tahun hingga tahun dan antara 6 tahun dengan 8 tahun yakni masing-masing interval 14 orang. Sedangkan yang terlama bertugas di PT Coca Cola Pekanbaru tersebut hanya 1 orang yakni dengan masa waktu lebih dari 8 tahun.

Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Interpretasi hasil tanggapan responden terhadap motivasi tersebut, selanjutnya dilihat pada interval kontinum sebagai berikut:

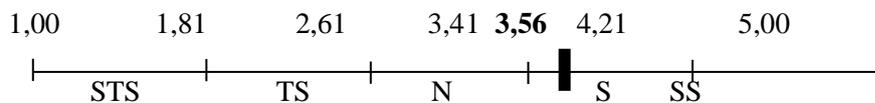
Gambar 1: Interval Kontinum Variabel Motivasi (X)



Tanggapan responden secara keseluruhan berada pada interval setuju, karena nilainya melebihi dari 3,41. Artinya sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel motivasi.

Jawaban responden untuk pernyataan kepuasan kerja memperoleh rata-rata 3,56 atau setuju. Posisi tanggapan responden dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2: Interval Kontinum Variabel Kepuasan Kerja (Y)



Tanggapan responden secara keseluruhan berada pada interval setuju, karena nilainya melebihi dari 3,56. Artinya sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel kepuasan kerja.

Tindakan selanjutnya, jika item pernyataan tidak valid, peneliti dapat mengganti item pertanyaan yang diajukan, namun juga harus dilakukan kembali pengujian, apakah valid atau tidak.

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi (X)	Item1	0,649	0,275	Valid
	Item2	0,404	0,275	Valid
	Item3	0,522	0,275	Valid
	Item4	0,819	0,275	Valid
	Item5	0,419	0,275	Valid
	Item6	0,419	0,275	Valid
	Item7	0,380	0,275	Valid
	Item8	0,333	0,275	Valid
	Item9	0,613	0,275	Valid
	Item10	0,522	0,275	Valid
	Item11	0,522	0,275	Valid
	Item12	0,478	0,275	Valid
	Item13	0,599	0,275	Valid
	Item14	0,479	0,275	Valid
	Item15	0,778	0,275	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item1	0,613	0,275	Valid
	Item2	0,663	0,275	Valid
	Item3	0,727	0,275	Valid
	Item4	0,846	0,275	Valid
	Item5	0,391	0,275	Valid
	Item6	0,613	0,275	Valid
	Item7	0,663	0,275	Valid
	Item8	0,392	0,275	Valid
	Item9	0,517	0,275	Valid
	Item10	0,391	0,275	Valid

	Item11	0,716	0,275	Valid
	Item12	0,846	0,275	Valid
	Item13	0,846	0,275	Valid
	Item14	0,512	0,275	Valid
	Item15	0,409	0,275	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel, dimana nilai *r* tabel untuk *n* = 35 adalah sebesar 0,275 (Riduwan dan Sunarto, 2012: 353). Setelah semua indikator yang valid dari masing-masing variabel tersebut, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

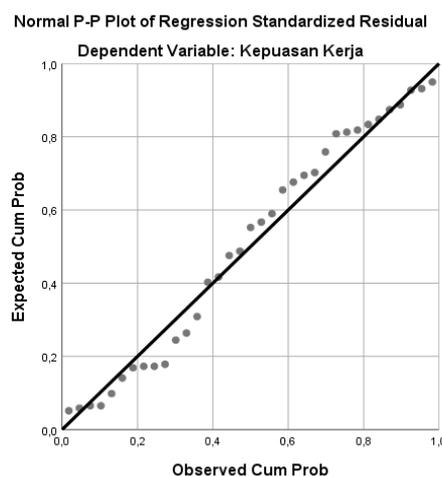
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Karyawan(X)	15	0,869	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	15	0,907	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil pengujian untuk semua variabel diperoleh nilai *alpha cronbach's* di atas 0,6, ini berarti bahwa tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan untuk variabel yang diteliti sudah baik.

Setelah melakukan uji validitas dan normalitas, uji prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier sederhana adalah uji normalitas. Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah data yang digunakan mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilihat pada grafik normal P-P Plot sebagai berikut:

Gambar.3: Uji Normalitas



Pada grafik tampak bahwa data menyebar di sekitar arah garis linier sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Setelah pengujian kualitas data dilakukan dan didapatkan bahwa data tersebut valid, reliabel dan normal, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Tujuan pengujian hipotesis ini adalah untuk menentukan keputusan menerima atau menolak hipotesis awal atau hipotesis alternatif yang telah dibuat. Hasil pengolahan data SPSS diperoleh Persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8,322	4,425		-1,881	,069
	Motivasi Kerja	1,161	,082	,927	14,236	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 1 dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 8,322 + 1,161X$$

Persamaan Regresi Linier Sederhana tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X) bernilai nol, maka variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 8,322 satuan. Jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka nilai Y akan bertambah sebesar 1,161 satuan.

Pada tabel 1 juga dapat diketahui hasil uji t, yang mana uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independent* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Suatu variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai sig yang diperoleh dari pengolahan data lebih kecil dari nilai alpha 0,05. (Riduwan dan Sunarto, 2012 : 304). Dari tabel 1 diketahui bahwa nilai sig untuk variabel motivasi kerja dari alpha 0,05, maka Ho diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Coca Cola Pekanbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berperan penting dalam terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja karyawan akan semakin

Para karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhi. Motif tersebut dapat berupa prestasi sehingga ingin merasakan kepuasan bila berhasil mencapai apa yang diinginkan, maka karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih berpeluang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Manullang, 2010; Terry dan Rue dalam Suharto dan Cahyono, 2015:44; Luthans, 2016: 88). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniari (2015) dimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Edo Wijaya Kartika (2010) dalam penelitian yang dilaksanakannya di Pakuwon Food Surabaya, dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perusahaan.

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan koefisien korelasi (R).

Tabel 2: Uji Korelasi (r)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,860	,856	4,35307

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwan nilai korelasi (r) sebesar 0,927, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan tergolong sangat kuat. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan tergolong sangat kuat. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berkaitan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh peneliti terdahulu Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016) mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Kepuasan kerja menurut Handoko (2011:31) merupakan pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Robbin (2012:83) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki secara umum oleh setiap orang atau individu dalam pekerjaannya.

Bila dilihat dari hasil jawaban untuk ketiga indikator motivasi yakni arah perilaku sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Artinya karyawan merasa setuju pernyataan tentang arah perilaku yang diantaranya memuat tentang partisipasi dalam kegiatan sosial di tempat bekerja, keharmonisan antar sesama pekerja, mematuhi pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mematuhi sistem kerja yang ada. George dan Jones (2005) dalam Kartika dan Kaihatu (2010), menyatakan bahwa setiap karyawan menunjukkan berbagai macam perilaku dalam bekerja, yang mana perilaku tersebut terkadang sesuai dan ada kalanya tidak sesuai. Banyak peristiwa terjadi dimana karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga perilaku tersebut memperlambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Padahal, untuk mendukung percepatan tercapainya tujuan perusahaan, harus didukung dengan perilaku yang sejalan dengan prinsip perusahaan sehingga perilaku karyawan dapat berkontribusi positif bagi perusahaan. Misalnya, karyawan memiliki disiplin yang tinggi, bertanggungjawab dan mau bekerjasama.

Motivasi dari segi tingkat usaha karyawan, juga memperoleh tanggapan setuju. Hal ini berarti bahwa responden menyadari bahwa motivasi kerja digambarkan dari arah perilaku mereka sebagaimana yang dicantumkan dalam item pernyataan kuesioner tersebut. George dan Jones (2005) dalam Kartika dan Kaihatu (2010), memaparkan bahwa tingkat usaha atau *level of effort* memaparkan bahwa tingkat usaha atau *level of effort* menggambarkan tentang bagaimana kegigihan seseorang dalam bekerja yang terlihat dari perilakunya. Karyawan tidak hanya menjalankan prosedur tetap perusahaan dalam menjalankan aktivitas keseharian di perusahaan, tetapi juga bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan menunjukkan hasil akhir pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kegigihan karyawan dalam pekerja sangat diinginkan oleh pihak manajemen. Tingkat kegigihan karyawan dalam penelitian ini dituangkan ke dalam lima item pernyataan. Sebagian besar karyawan

menyatakan setuju terhadap item pernyataan yang diajukan tersebut. Motivasi karyawan dalam bekerja juga dapat dilihat dari perilaku karyawan ketika berhadapan dengan masalah yang berat, apakah karyawan tersebut dapat mengatasi permasalahan yang muncul sehingga tetap bekerja sebagaimana mestinya. George dan Jones (2005) dalam Kartika dan Kaihatu (2010) mengatakan contoh tentang perilaku karyawan ketika hendak berangkat bekerja, apakah ketika menghadapi permasalahan kesehatan ringan, atau mungkin terjadi hujan, karyawan tersebut tetap bertekad datang untuk bekerja atau lebih memilih untuk berdiam diri di rumah dan mengajukan izin tidak masuk dengan mengemukakan alasan. Lain halnya, bila karyawan itu harus dirawat di rumah sakit karena sakit keras, maka hal ini tidak dilihat motivasi kerjanya. Colquitt, LePine, and Wesson (2009) dalam Tania dan Susanto (2013) mengemukakan motivasi secara internal dan eksternal karyawan menjadi motif karyawan dalam berperilaku ketika sedang bekerja. Motivasi internal ditunjukkan dari apa yang mendorong dari diri karyawan tersebut sehingga ia bekerja sungguh-sungguh. Sedangkan motivasi dari luar atau eksternal besarnya dukungan dan penghargaan perusahaan terhadap karyawan yang bekerja dengan gih.

Kepuasan kerja yang diselidiki dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator, yakni kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kelompok atau rekan kerja, gaji atau upah. Tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan untuk masing-masing indikator tergolong setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan, kelompok kerja dan upah atau gaji yang diterima. Robbins & Judge (2017) mengungkapkan bahwa penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kartika dan Kaihatu (2010) menjelaskan tentang karyawan sangat mendambakan bekerja tanpa tekanan, artinya karyawan diberi kebebasan untuk berekspresi dalam menjalankan tugas namun tetap dalam koridor ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan merasa dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja.

Di sisi lain, kompensasi yang seimbang dengan kerja keras, setidaknya sesuai ketentuan upah sangat diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan merasa puas atas perhatian dari perusahaan. Kompensasi dimaksud, tidak hanya sekedar gaji pokok saja, tetapi tentunya disertai juga dengan tunjangan yang memperbaiki kondisi ekonomi karyawan. (Heijdrachman, 2012:111). Gaji dapat dijadikan tolok ukur kepuasan karyawan dalam bekerja, karena setelah menerima gaji tersebut akan terlihat perilaku karyawan. Karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam bekerja bila merasa upah atau gaji yang diterima sesuai dengan pengabdian yang diberikan. Sebagai makhluk sosial, karyawan di sebuah perusahaan tentunya setiap hari berinteraksi dan berhubungan satu sama lain dalam bekerja, baik itu sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan. Perlakuan yang diterima dari rekan kerja, seperti saling tenggang rasa, menghargai dan mengormati serta kebersamaan akan menjadi energi tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Rekan kerja juga merupakan bagian dari perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (Relatedness Needs), dimana penekanan ada pada pentingnya hubungan antar-individu (interpersonal relationship) dan bermasyarakat (social relationship). (George & Jones, 2012) mengatakan bahwa setiap karyawan membutuhkan atensi dan apresiasi dari rekan kerja maupun pimpinan tempat ia bekerja.

Wibowo dan Putra (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Coca Cola Officiel Distributor Pekanbaru. Hubungan variabel motivasi dengan kepuasan kerja tergolong sangat kuat antara yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,927.

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kepuasan karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti, dengan variabel yang lebih variatif selain dari variabel yang ada pada penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- George dan Jones. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Handoko, H.T. 2011, *Kepuasan Kerja*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Motivasi*. Cetakan Ketujuh Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- 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.
- Luthans. 2011. *Motivasi*. Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh: AA Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan Alfabeta: Bandung.
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Komunikasi*. Alfabeta: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2015. *Motivasi Kerja*. Edisi Kedua. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Tania, Anastasia dan Sutanto.2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*, Agora, Vol 1, No 3.
- Wibowo dan Putra. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Salatiga*. Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016