

ANALISIS KEPUASAN KINERJA PEGAWAI KP ONDOR MENGGUNAKAN METODE MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE

M. Syauckani Karepessina¹, B. J. Camerling¹, J. M. Tupan¹

¹ Program Studi Teknik Industri, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

* E-mail: Muh.syauckani29@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan besarnya perasaan pribadi (personal feelings) seorang karyawan (positif atau negatif) terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam suatu pekerjaan. Pentingnya kepuasan kerja jelas sangat berpengaruh cukup besar, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Beberapa masalah yang sering muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah: faktor gaji, pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai PLN ULP Bula Bagian KP Ondor. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan analisis data tingkat motivasi kerja pegawai PLN adalah rendah karena terletak pada skor potensi motivasi (0-119). Adapun perincian untuk masing-masing responden sebesar 33,363. Sedangkan hasil perhitungan tingkat kepuasan kerja pegawai PLN adalah kepuasan terendah 51 dan tertinggi 67. Adapun perinciannya yaitu K1 sebesar K1 56, K2 64, K3 67, K4 66, K5 65, K6 64, K7 61, K8 64, K9 58, K10 53, K11 56, K12 58.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, MSQ, KP Ondor

ABSTRACT

Job satisfaction is the amount of personal feelings of an employee (positive or negative) towards the aspects contained in a job. The importance of job satisfaction is clearly very influential, because one of the symptoms of a less stable organization is low job satisfaction. Some of the problems that often arise related to job satisfaction are: factors of salary, work, supervision, and co-workers. Someone who wants satisfaction at work, then the person concerned will try with all his abilities to complete the work tasks assigned to him, so that the work results of employees will increase optimally. Employee job satisfaction is an important factor in a company, namely to support the achievement of company goals. The purpose of this study was to analyze the level of job satisfaction of PLN ULP Bula KP Ondor employees. Based on the results of research data processing and data analysis, the work motivation level of PLN employees is low because it lies in the potential motivation score (0-119). The breakdown for each respondent is 33.363. While the results of calculating the level of job satisfaction of PLN employees are the lowest satisfaction 51 and the highest 67. The details are K1 of K1 56, K2 64, K3 67, K4 66, K5 65, K6 64, K7 61, K8 64, K9 58, K10 53, K11 56, K12 58.

Keywords: Job Satisfaction, MSQ, KP Ondor

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan besarnya perasaan pribadi (personal feelings) seorang karyawan (positif atau negatif) terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam suatu pekerjaan. Hal

ini mencerminkan persepsi pribadi mengenai “kualitas” suatu pekerjaan dan asosiasinya terhadap pengalaman kerja karyawan. Aspek yang sangat menentukan dalam membentuk kepuasan kerja adalah besarnya gaji, karakteristik tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, proses pengawasan, teman kerja, pengaturan kerja, dan peluang untuk berkembang (Schermerhorn, 1996).

Pentingnya kepuasan kerja jelas sangat berpengaruh cukup besar, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Salah satunya pendapat dari Robbins (2002) yang mengatakan bahwa ada 4 faktor yang dapat mendatangkan kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang memberikan suatu tantangan, penghargaan (imbalan), kondisi kerja yang menunjang dan rekan kerja yang menunjang.

Beberapa masalah yang sering muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah: faktor gaji, pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Pemimpin perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasa kerja ini, karena memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia, produktivitas kerja, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri menurut Ardana (2009). Pakar lain, Robbins (2006), menyatakan bahwa ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

PT PLN (Persero) merupakan contoh organisasi sektor publik seharusnya memberikan kinerja yang baik didalam usaha pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik terhadap masyarakat atau pelanggan dapat dijadikan tolak ukur seberapa besar kinerja yang dilakukan oleh PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) merupakan BUMN yang memegang kuasa usaha ketenagalistrikan yang bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah mutu yang memadai, memberikan jasa pelayanan umum berperan mengawasi sektor ketenagalistirikan yang merupakan faktor penting agar industri, pedagang, pengusaha, dan masyarakat dapat melakukan aktivasinya. PT PLN (Persero) mempunyai tugas sebagai pengelola transmisi, operasi sistem dan transaksi tenaga listrik dengan kualitas pelayanan kelas dunia yang mampu memenuhi harapan stakeholder dan memberikan kontribusi dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Hasil observasi awal pada lokasi penelitian, terindikasi pegawai pada PLN ULP Bula terkhususnya bagian KP Ondor belum menunjukkan motivasi kerja yang optimal, pada saat jam kantor banyak pegawai yang bermalas-malasan bekerja dan juga mengobrol serta melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan profesinya, dan juga tingkat penyelesaian pekerjaan yang dibebankan seringkali diselesaikan tidak tepat waktu yang akhirnya dapat menghambat penyelesaian tugas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. *Kepuasan Kerja*

Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko dalam Sutrisno (2015), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Locke dalam Wijono (2015), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti atasan, mengikuti aturan kebijaksanaan organisasi, mencapai standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Maka dari itu pengukuran kepuasan kerja sangat penting untuk dilakukan. Menurut Mangkunegara (2017), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan
Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya, tidak atau tidak ada jawaban
2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah
Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.
3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota
Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Triatna (2015), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Penilaian/Beban maksimum global tunggal/individu untuk bereaksi terhadap satu pertanyaan, seperti setelah dipertimbangkan, bagaimana pekerjaanmu, dan dapat mencukupimu?
2. Sekor tambahan/somasi menyusun dari sejumlah segi pekerjaan. Identifikasi unsur-unsur kunci dalam suatu pekerjaan dan meminta perasaan karyawan satu sama lain kemudian menjumlahkannya untuk mendapat keseluruhan skor kepuasa.
3. Faktor khas: sifat alami pekerjaan, pengawasan, menyajikan upah, peluang promosi, dan hubungan dengan *co-workers*. Dalam mengukur kepuasan kerja itu juga memiliki arti yang penting, karena dari pengukuran kerja pimpinan bisa meminta karyawan untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakannya. Selain itu, karyawan juga bisa merasakan puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan dalam bekerja.

c. Kinerja

Fahmi (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit *oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. King dalam Uno dan Lamatenggo (2012), "Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya." Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kotler dalam Yuniarti (2015) mengatakan "Kepuasan konsumen adalah perasaan konsumen, baik berupa kesenangan maupun ketidakpuasan yang timbul dari membandingkan sebuah produk dengan harapan konsumen atas produk tersebut." Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti

mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

d. Metode Minnesota Satisfaction Questionnaire

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan efektif, seringkali menggunakan kuesioner dengan alasan efisiensi waktu dan biaya serta lebih banyak responden yang bisa dijangkau. Salah satu kuesioner yang telah terkenal dan dipakai sejak 1967 adalah 'Minnesota Satisfaction Questionnaire' yang dirancang oleh Weiss, *et al.* (1967).

Metode ini sudah dipakai oleh banyak peneliti dan manajemen dan sudah teruji validitas dan reliabilitas serta hasilnya. MSQ adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang didalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memutuskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Skor yang tinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi juga (Weiss, *et al.*, 1967).

Terdapat dua format pertanyaan, yakni the short form (format pendek) MSQ dan the long form (format panjang) MSQ. Format pendek hanya membutuhkan waktu 5 menit untuk selesai diisi, sedangkan format panjang membutuhkan waktu 15-20 menit. Baik format pendek maupun format panjang membahas 20 isu pokok, namun format panjang memuat banyak pertanyaan pada tiap pokoknya.

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yakni menggunakan pendekatan menggunakan metode MSQ.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PLN ULP Bula pada bulan September 2022-selesai.

c. Variabel Penelitian

Variabel terikat adalah yang nilainya dipengaruhi variabel lain. Variabel Terikat dalam Penelitian ini adalah Kinerja. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan kepuasan kerja.

d. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas 13 karyawan pada PLN ULP Bula Bagian KP Ondor, meliputi:

- (a) Operator pembangkit : 4 Orang,
- (b) Tenaga distribusi : 4 Orang,
- (c) Cater : 4 Orang,
- (d) Administrasi : 1 Orang.

e. Metode Analisa Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sudaryono, 2018:205). Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai teknik, yaitu angket dan observasi. Metode analisa data yang diterapkan yaitu secara kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan secara kuantitatif digunakan dalam perhitungan untuk menganalisis kepuasan kerja menggunakan kuesioner MSQ.

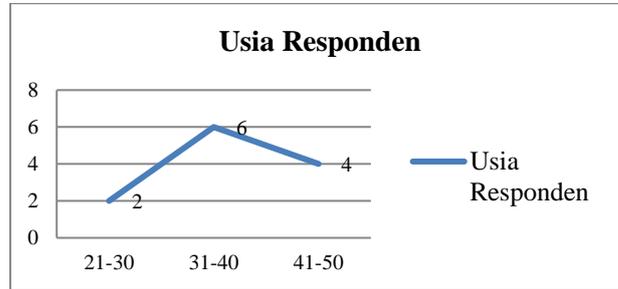
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Data Penelitian

Data penelitian dieproleh melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 12 responden yang merupakan pegawai di PT PLN (Persero). Data responden terbagi

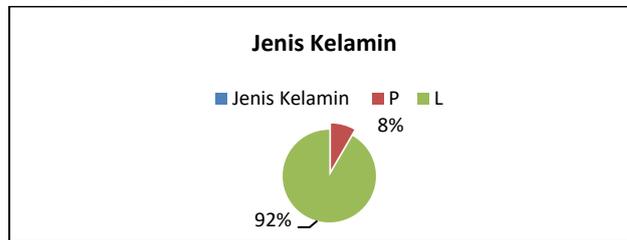
menjadi beberapa karakteristik yakni Karakteristik Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja.

a. Karakteristik Usia



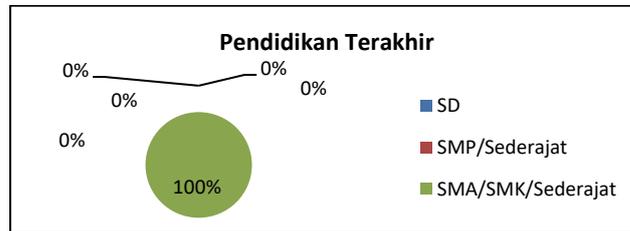
Gambar 1. Usia Responden

b. Karakteristik Jenis Kelamin



Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir



Gambar 3. Pendidikan Terakhir Responden

d. Karakteristik Lama Bekerja



Gambar 4. Lama Bekerja

b. Hasil

Pengukuran terhadap kepuasan kerja menggunakan bantuan Kuesioner MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang terdiri atas 20 variabel pernyataan yang terdiri atas variabel intrinsik dan variabel ekstrinsik.

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden menggunakan MSQ

Variabel	Pertanyaan	Jawaban				
		STP	TP	N	P	SP
1) Penggunaan Kemampuan (V1)	Puaskah anda bila diberikan kesempatan oleh atasan untuk memepergunakan kemampuan dan keterampilan anda dalam menyelesaikan pekerjaaa?	0	0	6	6	0
2) Aktivitas (V2)	Puaskah anda terhadap tingkat kesibukan yang anda alami dalam menyelesaikan pekerjaan?	0	0	7	5	0
3) Promosi (V3)	Puaskah anda terhadap kesempatan yang diberikan oleh atasan anda tentang promosi kenaikan pangkat/jabatan?	0	0	8	4	0
4) Wewenang (V4)	Puaskah anda terhadap wewenang jabatan yang anda miliki untuk memimpin/mengatur rekan kerja?	0	1	8	3	0
5) Kreativitas (V5)	Puaskah anda terhadap kesempatan yang diberikan atasan anda untuk menggunakan cara/metode anda sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan?	0	1	1	10	0
6) Independensi (V6)	Puaskah anda terhadap kesempatan yang diberikan atasan anada dalam hal mengambil keputusan anda sendiri secara bebas?	0	1	8	3	0
7) Tanggung jawab (V7)	Puaskah anda dengan kesempatan yang perusahaan berikan untuk bertanggungjawab menggunakan keputusan anda sendiri dalam menyelesaikan tugas anda?	0	1	4	7	0
8) Variasi (V8)	Puaskah anda terhadap jenis tugas/pekerjaan yang bervariasi dalam jabatan anda?	0	0	6	6	0
9) Status Sosial (V9)	Puaskah anda terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang memiliki peran dan lebih menonjol dalam lingkungan kerja anda?	0	0	6	6	0
10) Aktivitas Sosial (V10)	Puaskah anda terhadap kesempatan yang diberikan untuk dapat membantu pekerjaan rekan kerja anda?	0	3	5	4	0
11) Moral (V11)	Puaskah anda terhadap tugas yang diberikan walaupun bertentangan dengan hati nurani anda?	0	2	6	4	0
12) Prestasi (V12)	Puaskah anda terhadap keberhasilan pekerjaan anda?	0	1	8	3	0
13) Keamanan (V13)	Puaskah anda terhadap jaminan tentang kelangsungan pekerjaan anda?	0	1	8	3	0
14) Perusahaan (V14)	Puaskah anda terhadap kebijakan yang dikeluarkan atasan anda?	0	1	8	3	0
15) Gaji (V15)	Puaskan anda terhadap gaji yang diberikan dengan tingkat jabatan anda?	0	1	6	5	0
16) Rekan Kerja (V16)	Puaskah anda terhadap hubungan dengan rekan kerja anda?	0	2	7	2	1
17) Penghargaan (V17)	Puaskah anda terhadap penghargaan diberikan setelah anda berhasil dengan pekerjaan anda dengan baik?	0	0	6	5	1
18) Pengawasan (Operasional) (V18)	Puaskah anda terhadap tanggungjawab pimpinan anda mengenai keputusan yang diambilnya ?	0	2	8	2	0
19) Pengawasan (Teknis) (V19)	Puaskah anda terhadap tanggungjawab pimpinan anda mengenai keputusan yang diambilnya ?	0	3	5	4	0
20) Kondisi Kerja (V20)	Puaskan anda terhadap kondisi lingkungan anda bekerja ?	0	2	5	5	0

Tabel 2 menunjukkan rata-rata jawaban untuk tiap variabel operasional bagi tiap responden, dimana kepuasan terendah yakni 58 dan tertinggi adalah 71. Hasil perhitungan dapat dikelompokkan beberapa variabel tergolong dalam kategori **rendah**, **sedang** dan **tinggi**. Grafik jawaban responden dapat dilihat pada Gambar 5.

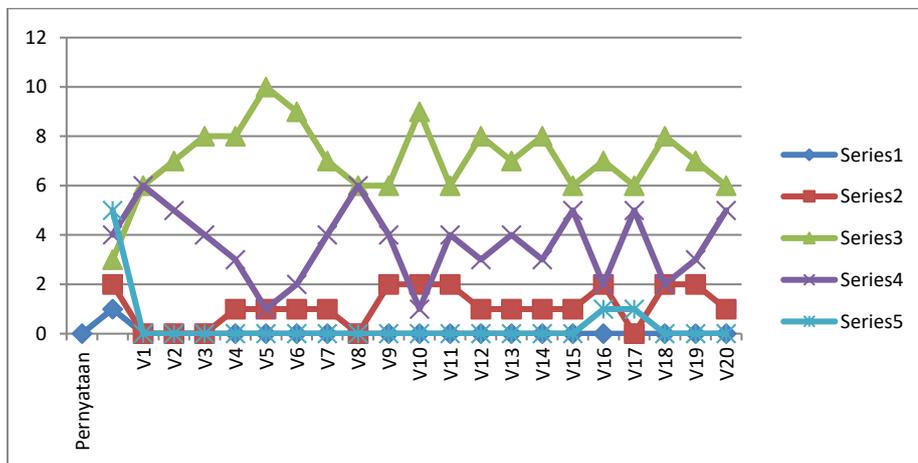
c. Pembahasan

Menurut teori dari Herberg, Greenberg dan Baron, dan Brown, Blum, Gilmer dan As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disintesis menjadi beberapa faktor yang paling berpengaruh seperti faktor individual terhadap pekerjaan, faktor social, faktor fisik atau kondisi pegawai, faktor utama dalam pekerjaan, faktor instrinsik dari pekerjaan, faktor

ekstrinsik dari pekerjaan, jaminan finansial, dan fasilitas kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) dan faktor-faktor tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT PLN (Persero).

Tabel 2. Rata-rata Jawaban Tiap Responden

Pernyataan	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
V1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
V2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
V3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
V4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4
V5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
V6	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
V7	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
V8	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
V9	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2
V10	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2
V11	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3
V12	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
V13	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
V14	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
V15	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
V16	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
V17	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
V18	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2
V19	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3
V20	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3
Total	58	68	71	70	68	68	64	70	60	56	59	61
rata-rata	2,9	3,4	3,55	3,5	3,4	3,4	3,2	3,5	3	2,8	2,95	3,1



Gambar 5. Jawaban Responden

Berdasarkan hasil perolehan data, yang kemudian menggunakan skala likert terdapat trend pada saat responden mengisi kuesioner yakni pada skala 1 tidak memiliki jawaban, pada skala 2 terdapat 21 jawaban, skala 3 terdapat 145 jawaban, skala 4 terdapat 72 jawaban dan skala 5 terdapat 2 jawaban. Jika diperhatikan pada skala 5 yang memiliki arti pegawai **sangat puas** adalah pada variabel 16 dan 17 yakni variabel **Rekan Kerja** dan **Penghargaan**. Pada skala 4 yang memiliki arti **Puas**, terdapat 2 variabel yang memiliki jumlah terbanyak dengan masing-masing berjumlah 6 yakni pada variabel 1 dan 8 yang artinya **Penggunaan Kemampuan** dan **Variasi**. Selanjutnya, terdapat 4 variabel dengan jumlah yang sama yakni 5 pada variabel 2, 15, 17, dan 20 atau **Aktivitas**, **Gaji**, **Penghargaan** dan **Kondisi Kerja**. Terdapat 5 variabel masing-masing berjumlah 4 yakni pada variabel 3, 7, 9, 11 dan 13 atau **Promosi**, **Tanggungjawab**, **Status Sosial**, **Moral**, dan **Keamanan**. Selanjutnya 3 variabel dengan jumlah 3 masing-masing pada variabel

4, 12, 14, dan 19 yakni **Wewenang, Prestasi, Perusahaan dan Pengawasan (Teknis)**. 3 variabel dengan jumlah 2 responden pada masing-masing variabel 6, 16 dan 18 yakni **Independensi, Rekan Kerja, dan Pengawasan (Operasional)**. Dan yang terakhir dengan skala 1 memiliki jumlah 2 masing-masing pada variabel 5 dan 10 yakni **Kreativitas dan Aktivitas Sosial**. Perolehan terbesar terdapat pada skala 3 dengan arti **netral atau cukup** dengan total jawaban adalah 145. Sementara skala 2 yang berarti **tidak puas** memiliki jumlah jawaban 21, yang memiliki jumlah 2 dan 1. Untuk jawaban dengan jumlah 2 ada pada variabel 9, 10, 11, 16, 18 dan 19 atau **Status Sosial, Aktivitas Sosial, Moral, Rekan Kerja, Pengawasan (Operasional) dan Pengawasan (Teknis)**. Dan untuk jumlah 1 terdiri atas variabel 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15, dan 20 atau **Wewenang, Kreativitas, Independensi, Tanggungjawab, Prestasi, Keamanan, Perusahaan, Gaji, dan Kondisi Kerja**.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Hasil perhitungan tingkat motivasi kerja pegawai PLN adalah rendah karena terletak pada skor potensi motivasi (0-119). Adapun perincian untuk masing-masing responden sebesar 33,363. Sedangkan hasil perhitungan tingkat kepuasan kerja pegawai PLN adalah kepuasan terendah 51 dan tertinggi 67. Adapun perinciannya yaitu K1 sebesar K1 56, K2 64, K3 67, K4 66, K5 65, K6 64, K7 61, K8 64, K9 58, K10 53, K11 56, K12 58.
- 2) Dari hasil analisis regresi berganda diketahui urutan variabel yang berpengaruh signifikansi terhadap tingkat motivasi pegawai PLN adalah variasi keterampilan, umpan balik, otonomi, identitas tugas. Sedangkan hasil analisis regresi berganda terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai PLN adalah variabel penggunaan kemampuan, prestasi, aktivitas, kemampuan, wewenang, perusahaan, gaji, rekan kerja, kreativitas, independensi, keamanan, aktivitas sosial, moral, penghargaan, pengawasan, pengawasan teknik, variasi, kondisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Edison, E., Anwar, Y dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Adiatma
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks. Kelompok Gramedia
- Schermerhorn, John R. (1996). *Manajemen*. Buku 1 Edisi bahasa Indonesia Management 5e, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2015), *Manajemen sumber daya manusia*. (cetakan ketujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B, dan Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Yuniarti, V. S. (2015). *Perilaku Konsumen Teori dan Praktik*. Bandung: CV Pustaka Setia.