

BAB II
LANDASAN TEORI
A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan

perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013)

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang

mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya

- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara

tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Spectro (Akmal dkk, 2013) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek.

Howell & Dipboye (Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Robbins & Coulter (Khalid, dkk 2013) Ini mengacu pada pendapat umum karyawan terhadap/ pekerjaannya, seperti; orang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja

memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak bahagia dengan pekerjaan dapat mencengkeram sikap negatif.

Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2002) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad 2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada discrepancy antara should be dengan apa yang menurut perasannya atau persepsinya yang telah diperoleh melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

b. *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi. Kelemahan dari teori ini ialah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individual differences.

c. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda Herzberg, 1966 (dalam As'ad 2002). Artinya, kepuasan dan tidak kepuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable yang kontinyu.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga, 2009).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. Pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya (Anisa, 2013).

Kepuasan kerja juga dapat diamati sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa berapa banyak karyawan yang puas dengan pekerjaannya. Locke menjelaskan kepuasan kerja sebagai

pengaruh positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja telah menjadi sikap yang paling signifikan dan berulang kali belajar di bidang ilmu manajemen. Menurut Mitchel & Larsel Hoppock (Athar, dkk 2014) kepuasan kerja adalah reaksi gabungan berdasarkan pesanan psikologis, fisiologis dan lingkungan atau gangguan yang membuat seorang karyawan mengatakan bahwa dia puas atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya, pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap oleh Blum (dalam Yulihastuti, 2003) yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri : termasuk tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi, dan lingkungan kerja, sikap kerja yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan.
- b. Promosi : yang mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir

dan prospek masa depan, prestasi yang merupakan usaha subyek untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan kondisi yang ada pada dirinya.

- c. Gaji dan jaminan sosial : termasuk disini adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya.
- d. Teman sekerja : meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga dan pandangan masyarakat.
- e. Pengawasan atau supervise : termasuk hubungan antar pegawai dan atasan, peraturan kerja dan kualitas kerja.

Anoraga (2009) menyatakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Rasa aman, yaitu adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang diharapkan.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang, yaitu adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.
- c. Gaji atau uang, yaitu perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.
- d. Nama baik tempat kerja, yaitu organisasi yang memberikan kebanggaan kepada pegawai apabila mereka bekerja diorganisasi yang bersangkutan.
- e. Kesempatan berprestasi, yaitu organissi yang memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Kartono (2004) juga mengemukakan pendapatnya dalam menggolongkan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain :

- a. Aspek finansial dan jaminan sosial antara lain jaminan kesejahteraan karyawan, yang diantaranya meliputi system dan besar gaji, jaminan sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya
- b. Kondisi dan lingkungan fisik kerja : berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesejahteraan karyawan dan umur
- c. Kesempatan untuk maju dan berkembang dalam hal ini karyawan merasakan adanya kemungkinan untuk naik pangkat dan jabatan, serta keahlian dan pengalaman yang di dapatkan dari instansi dan perusahaan
- d. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ke tentraman kerja, sikap terhadap kerja bakat dan keterampilan

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman sekerja dan pengawasan atau supervise, rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, nama baik tempat kerja dan kesempatan berprestasi serta pengakuan diri, financial dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan psikologis.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Munandar, 2001 mengungkapkan beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja :

- a. Unjuk rasa yang bermutu tinggi
- b. Kepuasan kerja yang tinggi dengan pekerjaan
- c. Angka kemangkiran dan keluar pegawai yang rendah

Menurut Robbins (dalam widodo 2010), ada 5 faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah :

- a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

- b. Imbalan

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Ada pula sebagian orang bersedia menerima upah yang lebih rendah untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja.

- c. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan

sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

d. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

e. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan.

Sementara As'ad (dalam Widodo, 2010) mengemukakan juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor psikologik yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
- c. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

Menurut Anoraga (2009) ada beberapa faktor yang dianggap paling penting adalah :

- a. Faktor yang pertama *Job Security* pekerjaan yang dipegang karyawan itu merupakan pekerjaan yang aman dan tetap.
- b. Factor yang kedua kemungkinan / kesempatan untuk mendapat kemajuan (*Opportunities for advancement*)
- c. Faktor ketiga, kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya gairah. Juga suasana lingkungan kerja tidaklah suram.
- d. Faktor keempat, *good working companion*, rekan sekerja yang baik. Hubungan sosial yang ada di antara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja.

Dari beberapa faktor-faktor kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja yaitu unjuk rasa, kepuasan kerja yang tinggi, angka kemangkiran, pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, kesesuaian pekerjaan, psikologik, sosial, fisik, *Job Security*, *opportunities for advancement*, kondisi kerja yang menyenangkan.

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja

Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam hal ini karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana karyawan akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan didalam suatu organisasi (perusahaan) untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Robbins, (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif, maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan umpan balik karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson, (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang mana dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi maka karyawan dalam bekerja dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang rendah dalam suatu perusahaan atau organisasi maka karyawan dalam bekerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil telaah pustaka di atas maka hipotesis sementara adalah “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan *SPG* lapangan”. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan *SPG* maka semakin tinggi juga motivasi kerjanya. Dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan *SPG* maka semakin rendah juga motivasi kerjanya.