

---

## HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Oleh :

**Yoberth Kornelius**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

Email : yoberthkornelius63@gmail.com

---

### Article Info

*Article History :*

*Received 15 May - 2022*

*Accepted 29 May - 2022*

*Available Online*

*05 Juny - 2022*

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction of employees at the Palu Health Polytechnic. This research uses quantitative methods. The population of this study were all employees of the Palu Polytechnic, totaling 69 people. This research sample uses the census technique, so that the entire population is used as the research sample. Based on this, the sample of this study amounted to 69 respondents. Data collection techniques include observation, questionnaires, and documentation. Sources of data in this study sourced from primary data and secondary data. Analysis of the data using correlation analysis which aims to determine the relationship between the variables studied. The results showed that there was a relationship between motivation and job satisfaction of employees at the Palu Health Polytechnic with a weak level of relationship.*

---

*Keyword :*

*Motivation, Job Satisfaction,*

*Employees*

---

### 1. PENDAHULUAN

Studi kepuasan kerja sekarang telah dilakukan di sejumlah negara yang berbeda dengan kategori pekerja yang berbeda dan menggunakan berbagai alat (Blaauw dkk., 2013). Kepuasan kerja merupakan kondisi penting untuk pegawai atau karyawan di sebagian besar organisasi (Alrawahi, Sellgren, Altouby, Alwahaibi, & Brommels, 2020). Kepuasan kerja dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena dengan kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan tercapai. Kepuasan kerja digambarkan sebagai kunci dalam mempromosikan perasaan terpenuhi melalui promosi, pengakuan, gaji, dan pencapaian tujuan (Ausloos & Pe, kalski, 2007).

Faktor penting lainnya yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah penugasan tanggung jawab penting kepada mereka dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Lambrou, Kontodimopoulos, & Niakas, 2010;

Schopman, Kalshoven, & Boon, 2017). Hal ini akan membuat mereka merasa bahwa penting untuk melakukan keputusan dan tindakan penting di dalam unit, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dari hal tersebut, maka manajemen dan pimpinan di setiap unit harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan cara ini, mereka akan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka dan membuat kerja jauh lebih efisien dan sukses, karena kepuasan kerja yang meningkat.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dikaitkan dengan motivasi. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang berhubungan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting (Anghelache, 2015). Kepuasan kerja merupakan penentu penting dari motivasi, retensi, dan kinerja. Kepuasan kerja adalah tingkat pengaruh positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap organisasi. Ini mungkin kepuasan umum dengan pekerjaan atau dengan

dimensi tertentu dari pekerjaan atau tempat kerja, seperti promosi, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja (Blaauw dkk., 2013).

Motivasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini ditekankan pada peningkatan kualitas kerja pegawai atau karyawan di perguruan tinggi, yang dalam hal ini Politeknik Kesehatan Palu. Mengingat status perguruan tinggi, sangat penting bahwa mereka memiliki pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka, sebagai langkah pertama, individu-individu ini harus puas dengan pekerjaan mereka (Alrawahi dkk., 2020). Lingkungan yang produktif dapat dihasilkan dengan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kemudian merancang intervensi yang dapat diterapkan oleh manajer atau pimpinan untuk memasukkan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut.

Manajemen dan pimpinan di Politeknik Kesehatan Palu harus memperhatikan aktor-aktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawainya. Dengan cara ini, mereka akan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka dan membuat kerja jauh lebih efisien dan sukses. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Palu. Variabel motivasi dianalisis menggunakan teori McClelland (1987) dan kepuasan kerja dari Hulin & Smith (1964).

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010). Dalam banyak kasus motivasi berasal dari kebutuhan yang harus dipenuhi, dan ini pada gilirannya mengarah pada perilaku tertentu. Pemenuhan kebutuhan menghasilkan beberapa jenis penghargaan, yang dapat berupa intrinsik atau ekstrinsik. Yang pertama berasal dari dalam individu, mis. bangga dan merasa baik tentang pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sedangkan yang terakhir berkaitan dengan

penghargaan yang diberikan oleh orang lain (Buchbinder & Shanks, 2017).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Lambrou dkk., 2010). Kepuasan kerja adalah perasaan emosional dan ekspresi perilaku dari sebuah pekerjaan (Masum dkk., 2016). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Alniaçık, Alniaçık, Akçin, & Erat, 2012)

Kepuasan kerja adalah tingkat ketenangan yang dirasakan seseorang untuk bekerja, dan perasaan ini mempengaruhi kinerja (Masum dkk., 2016). Kepuasan kerja mempengaruhi efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia (Ayalew dkk., 2021). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional serta ekspresi perilaku untuk pekerjaan. Perasaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor terkait pekerjaan seperti gaji, berbagai jenis tunjangan, pengakuan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, dan lain-lain (Cowin, Johnson, Craven, & Marsh, 2008).

### Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja terkait dengan teori motivasi (Alrawahi dkk., 2020). Sebagian besar teori membahas kepuasan kerja dalam konteks motivasi (Kian, Yusoff, & Rajah, 2014). Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Ahmad, Ahmad, & Shah, 2010; Karatepe & Tekinkus, 2006). Kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Kondisi perasaan dapat dilihat dari motivasi yang ditunjukkan.

### Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan uraian teori yang dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai.

$H_a$  : Terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Politeknik Palu yang berjumlah 69 orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel penelitian ini berjumlah 69 responden. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

Sampel dianalisis secara keseluruhan dan oleh subkelompok profesional. Untuk setiap faktor motivasi dan kepuasan kerja, skor yang dijumlahkan dihitung pada skala 1-5, dengan skor yang lebih tinggi sesuai dengan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi untuk berkinerja lebih baik dengan faktor tertentu. Keandalan konsistensi internal diuji melalui koefisien *alpha Cronbach* dan dibandingkan dengan nilai masing-masing yang diamati selama pengembangan instrumen. Analisis data menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini terdiri dari hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta analisis korelasi melalui Model Summary.

#### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Item	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha
Motivasi_1	.676	
Motivasi_2	.681	
Motivasi_3	.665	
Motivasi_4	.372	
Motivasi_5	.312	.763
Motivasi_6	.309	
Motivasi_7	.420	
Motivasi_8	.319	
Motivasi_9	.406	
Kepuasan_Kerja_10	.496	
Kepuasan_Kerja_11	.893	.921

Item	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha
Motivasi_1	.676	
Motivasi_2	.681	
Motivasi_3	.665	
Motivasi_4	.372	
Motivasi_5	.312	.763
Motivasi_6	.309	
Motivasi_7	.420	
Motivasi_8	.319	
Motivasi_9	.406	
Kepuasan_Kerja_12	.884	
Kepuasan_Kerja_13	.511	
Kepuasan_Kerja_14	.346	
Kepuasan_Kerja_15	.396	
Kepuasan_Kerja_16	.607	
Kepuasan_Kerja_17	.641	
Kepuasan_Kerja_18	.644	
Kepuasan_Kerja_19	.802	
Kepuasan_Kerja_20	.834	
Kepuasan_Kerja_21	.888	
Kepuasan_Kerja_22	.427	
Kepuasan_Kerja_23	.351	
Kepuasan_Kerja_24	.654	

Sumber: Hasil SPSS, 2022.

Data hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Validitas ditentukan berdasarkan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,3 sementara untuk reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7.

#### 2. Hasil Uji Model Summary

Uji korelasi pada penelitian ini dilihat dari tabel Model Summary. Hal itu dapat dilihat dalam tabel 2.

**Tabel 2. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 <sup>a</sup>	.090	.077

a. Predictors: (Constant), Motivasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil SPSS, 2022.

Hasil dalam tabel menunjukkan bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0.300 yang berarti bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan berdasarkan pedoman yang baku. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu korelasi sangat lemah (0,00-0,199); korelasi lemah (0,200-0,399); korelasi sedang (0,400-0,599); korelasi kuat (0,600-0,799); dan korelasi sangat kuat (0,800-1,000) (Sugiyono, 2012). Berdasarkan pedoman interpretasi tersebut, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dengan tingkat hubungan yang lemah.

### Pembahasan

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja di Politeknik Kesehatan Palu. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, setiap administrator pendidikan perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana kaitannya dengan kepuasan kerja dan sistem penghargaan (Pardee, 1990). Hal tersebut sangat terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja di Politeknik Kesehatan Palu yang merupakan institusi pendidikan.

Institusi pendidikan seperti Politeknik merupakan salah satu institusi yang memberikan layanan akademik kepada mahasiswa dan mahasiswi sehingga perlu untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat dicapai jika seluruh elemen atau faktor pendukungnya terpenuhi, seperti motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan, namun berdasarkan hasil yang diperoleh, tingkat hubungan berada

pada kriteria lemah. Artinya, motivasi bukanlah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi masih banyak variabel lain yang lebih penting mempengaruhinya.

Melihat hasil penelitian ini, pihak manajemen atau pimpinan dari Politeknik Kesehatan Palu tidak hanya fokus memperhatikan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, tetapi perlu memikirkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan penelitian sebelumnya, seperti lingkungan kerja (Hayati, 2018; Nabawi, 2020; Nardo & Haryani, 2021), kepemimpinan (Christanto, 2017; Harahap & Khair, 2019; Hayati, 2018; Nardo & Haryani, 2021), gaji atau kompensasi (Akmal & Tamini, 2015; Herispon & Firdaus, 2022), budaya organisasi (Christanto, 2017). Selain variabel tersebut, masih banyak variabel lain yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada berbagai penelitian yang akan datang, serta bermanfaat bagi Politeknik Kesehatan Palu serta lembaga atau organisasi lain yang melihat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai. Namun, di sisi lain penelitian ini memiliki keterbatasan dalam berbagai aspek, seperti yang terkait dengan jumlah sampel dan lokasi penelitian yang lingkupnya sangat sempit. Hal ini dapat menjadi bahan perbandingan dan tantangan bagi peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian pada sampel yang besar dan lokasi yang lingkupnya sangat luas.

### 5. KESIMPULAN

Motivasi merupakan salah satu pendorong bagi pegawai atau karyawan dalam bekerja sehingga perannya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemauan seseorang untuk bertindak. Sementara kepuasan kerja sebagai persepsi atas peran dan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dengan tingkat hubungan yang lemah.

### 6. REFERENSI

- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment.

- European journal of social sciences*, 18(2), 257–267.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
- Alnıaçık, Ü., Alnıaçık, E., Akçın, K., & Erat, S. (2012). Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Anghelache, V. (2015). A Possible Explanatory Model for the Relationship between Teaching Motivation and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 235–240. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.110>
- Ausloos, M., & Pełkalski, A. (2007). Model of wealth and goods dynamics in a closed market. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 373, 560–568. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2006.04.112>
- Ayalew, E., Workineh, Y., Abate, A., Zeleke, B., Semachew, A., & Woldegiorgies, T. (2021). Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 15, 100340. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.10.0340>
- Blaauw, D., Ditlopo, P., Maseko, F., Chirwa, M., Mwisongo, A., Bidwell, P., ... Normand, C. (2013). Comparing the job satisfaction and intention to leave of different categories of health workers in Tanzania, Malawi, and South Africa. *Global Health Action*, 6(1), 19287. <https://doi.org/10.3402/gha.v6i0.19287>
- Buchbinder, S. B., & Shanks, N. H. (Ed.). (2017). *Introduction to health care management* (Third edition). Burlington, Massachusetts: Jones & Bartlett Learning.
- Christanto, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–8.
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1449–1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hayati, R. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175–177. <https://doi.org/10.2827/jeim.v3i2.1145>
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*,

- 13(1), 31–40.  
<https://doi.org/10.36975/jeb.v13i1.371>
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88–92.  
<https://doi.org/10.1037/h0040811>
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173–193.  
<https://doi.org/10.1108/02652320610659021>
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., & Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94–102.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8(1), 26. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L.-S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896.  
<https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. CUP Archive.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nardo, R., & Haryani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 5(2), 26–34.  
<https://doi.org/10.36057/jips.v5i2.472>
- Pardee, R. L. (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation*. Diambil dari <https://eric.ed.gov/?id=ed316767>
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall. Diambil dari <http://localhost:8080/dspace/handle/TLU-123456789/336>
- Schopman, L. M., Kalshoven, K., & Boon, C. (2017). When health care workers perceive high-commitment HRM will they be motivated to continue working in health care? It may depend on their supervisor and intrinsic motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(4), 657–677.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109534>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.