

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PT. PLN (PERSERO) AREA MOJOKERTO**

**Titin Hidayati Maghfiroh**

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

**ABSTRAK**

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai, tingkat kepuasan kerja pegawai, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto yang berjumlah 82 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 82 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Koefisien determinasi (R-square) adalah 0,725 yang berarti 72,5% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kepuasan kerja

**ABSTRACT**

Employee is a valuable corporate asset and must be managed well by companies in order to provide optimal contribution. This suggests that human resources is the key principal that must be considered with all his needs. As the key, human resources will determine the success of the company's activities. The purpose of this study was to determine the level of employee motivation, employee job satisfaction, and the influence of work motivation on employee job satisfaction PT . PLN ( Persero ) Mojokerto area. The population in this study were all employees of PT . PLN ( Persero ) Mojokerto area totaling 82 people, and the samples used by 82 respondents. Sampling technique used is universe sampling, the data analysis techniques used are simple linear regression. The results of the research show that there is a positive and significant effect of work motivation on job satisfaction, with a significance value of 0.000 which is smaller than the significance level  $\alpha = 0.05$ . The coefficient of determination (R- square) is 0.725 which means that 72.5 % of employee satisfaction is influenced by motivation, where as 27.5 % is influenced by other factors which are not investigated.

**Keywords:** work motivation, job satisfaction

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif, yaitu salah satunya meningkatkan motivasi pegawai. Dengan meningkatkan motivasi pegawai maka pegawai dalam bekerja akan merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Robbins (2003:78) “kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Mangkunegara (dalam Wibowo, 2011:504) juga menjelaskan bahwa “pegawai akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas”. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan, 2007:122).

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja,

kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai, mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas, dan semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai akan termotivasi dan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan, (Robbins, 2003:162). Kepuasan kerja itu dapat terjadi dan dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:193). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Murti (2013) menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja. Prabu (2005) juga menyatakan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Selain kepuasan kerja, hal yang tidak kalah pentingnya bagi perusahaan yaitu motivasi. Menurut Luthans (2006:270) “motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif”. Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003:158) bahwa “motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) menjelaskan bahwa pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan Prabu (2005) menjelaskan bahwa pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dalam motivasi meliputi

kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor eksternal terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyaluran dan kelompok kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

PT. PLN (Persero) Area Mojokerto merupakan perusahaan yang bertanggung jawab dalam distribusi listrik dalam usaha penyediaan listrik bagi kepentingan umum wilayah Mojokerto. Dari hasil observasi jumlah transfer tenaga listrik dari PT. PLN (Persero) meningkat akibat kebutuhan listrik yang semakin tinggi, sehingga pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto dituntut untuk dapat memenuhi target penyaluran listrik, mengatasi keluhan konsumen, serta memenuhi kebutuhan pelayanan, kebutuhan kerja sama yang erat, tempo kerja yang menuntut, dan berinteraksi dengan konsumen. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh terhadap pegawai.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto, apakah pegawai merasa puas

atau tidak dengan pekerjaannya. Hal itu ditunjukkan dengan beberapa pegawai yang tidak berada pada *station* masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan bekerja cenderung lamban dalam memberikan layanan para konsumen. Di samping itu pimpinan masih kurang dalam memberikan bimbingan, perhatian dan motivasi kepada pegawai. Pimpinan juga sering tidak berada di tempat yang menyebabkan kurangnya komunikasi dalam memberikan petunjuk, arahan, dan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Insentif yang diberikan juga belum dirasa memuaskan, dimana belum adanya imbalan (*reward*) bagi pegawai yang berhasil dalam mencapai target atau pelayanan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Menurut Armstrong (2002:97) “motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pegawai akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai”. Seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan

gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini di buktikan melalui penelitian yang dilakukan Murti (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa semakin baik pemenuhan kebutuhan para pegawai maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang diberikan kepada para pegawai dan pada akhirnya mereka mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Mojokerto”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian

ini, adalah: 1) bagaimanakah tingkat motivasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto?; 2) bagaimanakah tingkat kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto?; 3) apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto?.

Sesuai dengan pokok masalah yang telah dirumuskan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) tingkat motivasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto, 2) tingkat kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah: 1) manfaat teoritis, dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan khasanah keilmuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) manfaat praktis: a. bagi penulis, dapat menerapkan teori dan ilmu yang telah diperoleh peneliti tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, b. bagi fakultas ekonomi, dapat menjadi bahan perbendaharaan literatur perpustakaan Fakultas Ekonomi tentang pengaruh motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja, c. bagi PT. PLN (Persero) Area Mojokerto, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto terutama tentang motivasi kerja bagi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Luthans (2006:270), “motivasi kerja adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan kepada karyawan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif”. Kreitner & Kinicki (dalam Wibowo, 2011:378) juga mengemukakan bahwa “motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan”. Robert Heller (dalam Wibowo, 2011:378) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk bertindak”. Sedangkan Robbins (2003:156) menjelaskan bahwa “motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seorang pegawai dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction) dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang

berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya”. Sementara itu Greenberg & Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (dalam Wibowo, 2011:379).

Jenis-jenis motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu: 1) motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja, 2) motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini

semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja (Hasibuan, 2007:97).

Penelitian yang dilakukan oleh Astrini (2012) menyebutkan jenis motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu: 1) motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan, 2) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seorang karyawan.

Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Wibowo, 2011:502) menjelaskan kepuasan kerja adalah "*respons effective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lainnya". Menurut Robbins (2003:78), "kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Greenberg & Baron (dalam Wibowo, 2011:501) mendeskripsikan "kepuasan kerja

sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka". Gibson (dalam Wibowo, 2011:501) menyatakan bahwa "kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan". Locke (dalam Luthans, 2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Begitu pula dengan Luthans (2006:243) juga mengungkapkan bahwa "kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting". Menurut Handoko (2001:193), "kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya".

Pekerjaan sangat memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja



merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: 1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja pegawai; dan 2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak oleh peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2011:502).

Menurut Kreitner & Kinicki ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, antara lain: 1) pemenuhan kebutuhan, menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya; 2) perbedaan, menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seorang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan; 3) pencapaian nilai, menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu; 4) keadilan, menjelaskan bahwa kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja; 5) komponen genetik, menjelaskan bahwa secara

khusus model ini didasarkan bahwa kepuasan kerja sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik (dalam Wibowo, 2011:504).

Menurut Robbins terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu: 1) single global rating, yaitu tidak lain dengan meminta merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Respons menjawab antara “Highly Satisfied” dan “Highly Dissatisfied”; 2) summation score lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerjaan tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, superfisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja secara menyeluruh. Kedua metode sama validnya. Konsep kepuasan kerja terlalu luas sehingga pertanyaan tunggal dapat menangkap intinya (dalam Wibowo, 2011:511).

Greenberg & Baron menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu: 1) *rating scales* dan kuesioner merupakan



pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus disiapkan; 2) *critical incidents*, di sini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari; 3) *interviews* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur (dalam Wibowo, 2011:512).

Greenberg & Baron memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut: 1) membuat pekerjaan menyenangkan. Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan; 2) orang dibayar dengan jujur. Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan

pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik; 3) mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan; 4) menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan two factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu (Wibowo, 2011:517).

Menurut Armstrong (2002:97) “motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pegawai akan berpengaruh pada kepuasan kerja

pegawai". Seorang pegawai yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang nantinya dapat menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, terlihat adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu pentingnya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menuntut perusahaan peka terhadap kepentingan pegawai, diharapkan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap pegawai tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan mengetahui apa yang menyebabkan pegawai termotivasi dalam bekerja yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Prabu (2005) mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas yaitu faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi

kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari & Suprayetno (2008) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Murti & Srimulyani dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh  $t$  hitung sebesar 8,895 dengan signifikansi sebesar 0,001. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Kartika & Kaihatu dalam penelitiannya melakukan penelitian pada karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi hasil perhitungan diperoleh angka

korelasi sebesar 0,369 yang artinya terdapat hubungan yang lemah antara kedua variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan berpengaruh secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai 0,05.

Brahmasari & Suprayetno dalam penelitiannya pada Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Prabu dalam penelitiannya pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas faktor-faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah cukup kuat yaitu  $R=0,507$  atau sebesar 50,7% dan variabel bebas mampu menjelaskan

variabel terikatnya kepuasan kerja yaitu  $Adj R^2 = 0,477$  atau sebesar 47,7%. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh sebesar 47,7 % terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, sedangkan sisanya yaitu 52,3% pengaruhnya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang belum disentuh dalam penelitian ini seperti penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, umur, kondisi kemampuan dan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:208), “penelitian deskriptif adalah teknik penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul”. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis populasi dan sampel yang menitikberatkan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dimana data yang digunakan merupakan data bersifat terukur atau statistik dan akan

menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2012:14). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto yang berjumlah 82 orang. Penulis menggunakan teknik pengambilan *universe sampling* atau sampel jenuh, yang menggunakan seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto berjumlah 82 orang. Sugiyono (2012:124) menjelaskan bahwa “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh  $r_{hitung}$  yang semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,214, sehingga dapat disimpulkan bahwa 20 item pernyataan dari variabel X dan 16 item pernyataan dari variabel Y adalah valid. Kemudian berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbrach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pada uji normalitas diketahui bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga layak diolah dengan regresi. Hasil ini diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov dengan nilai sebesar 0,808 dengan

signifikansi pada 0,531 yang berarti > 0,05 maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN

Frekuensi jawaban dari 82 responden tentang motivasi kerja intrinsik di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto, mempunyai tanggapan dari responden bahwa keseluruhan jawaban responden pada item-item pernyataan sub variabel motivasi kerja intrinsik memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,30 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja intrinsik di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Kemudian pernyataan keseluruhan jawaban responden pada item-item pernyataan sub variabel motivasi kerja ekstrinsik memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,25 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja ekstrinsik di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori tinggi.

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,28 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi

kerja di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Frekuensi jawaban dari 82 responden tentang motivasi kerja intrinsik di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto, mempunyai tanggapan dari responden bahwa keseluruhan jawaban responden pada item-item pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,29 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori sangat tinggi.

## PEMBAHASAN

Menurut Armstrong (2002:97) “motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pegawai akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai”. Seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto

termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,28. Ditinjau dari tiap sub variabel, motivasi kerja intrinsik memiliki nilai *mean* sebesar 3,30 termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan motivasi kerja ekstrinsik memiliki nilai *mean* sebesar 3,25 termasuk dalam kategori tinggi. Demikian juga dengan variabel kepuasan kerja, dari analisis deskriptif nilai *mean* yang dilakukan menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,29. Indikator yang mendukung variabel kepuasan kerja adalah gaji, promosi, supervisi, keuntungan bekerja di perusahaan, bonus, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket, kemudian dihitung dengan validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas dan regresi linier sederhana dengan bantuan program komputer *SPSS 16 For Windows*. Hasil dari perhitungan *SPSS* diperoleh nilai validitas dari semua item lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,214) dan diartikan nilai semua item pernyataan valid. Reliabilitas dengan ketentuan  $alpha > 0,6$ , setiap variabel diperoleh hasil yang reliabel. Normalitas diperoleh hasil *kolmogorov smirnov* (0,808)

dengan signifikansi (0,531) yang berarti  $> \alpha 0,05$ .

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,686 mempunyai nilai positif, maka menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sangat kuat yaitu 0,851 sedangkan kontribusi atau besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Mojokerto juga tinggi yaitu 72,5%. Hal ini membuktikan adanya peranan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dipahami bahwa

motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan dan lingkungan kerja maka pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Apabila motivasi kerja diterapkan secara baik, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula.

## SIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) tingkat motivasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,28, 2) tingkat kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,29, 3) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,517  $> t_{tabel}$  1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut: 1) Bagi Pimpinan: (a) pimpinan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto hendaknya selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja untuk pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan semangat, (b) pimpinan hendaknya selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. 2) Bagi pegawai: (a) pegawai diharapkan selalu bekerja dengan baik dan hasil maksimal dengan motivasi kerja yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan, (b) pegawai hendaknya bekerja semata-mata hanya untuk memajukan perusahaan dan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi V)*. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2002. *Managing People, alih bahasa Ramelan dan Dwi Prabaningtyas*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Astrini, Resky. 2012. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar" dalam *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Volume.13, Nomor 2.
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Brahmasari, Ayu Ida. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)" dalam *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 10, Nomor 2.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussain, Imtiaz Rai and Bashir, Shahid. 2013. "Effect of Motivational Factor on Employee's Job Satisfaction A Case Of District Public School Okaraa" dalam *Internasional Journal of Management and Business Studies, IJMBS* Volume 3, Issue 2.



- Kartika, Wijaya Endo dan Kaihatu, S. Thomas. 2010. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)" dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12, Nomor 1.
- Khalid Khalizani, Salim Mat Hanisah, and Loke Phaik Siew. 2011. "The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry" dalam *Internasional Journal of Financial Management and Economics*, IPEDR volume 11, Issue 2.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10 Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun" dalam *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Volume 1, Nomor 1.
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim" dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Volume 3, Nomor 6.
- Robbin, Stephen, P. 2003. *Prilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran. Falsafah, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.