

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN**

**Eka Sari,<sup>1</sup> Trisna Tiktawati,<sup>2</sup> Alfi Hidayati,<sup>3</sup> Robianti Siregar,<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Sumatera Utara, Indonesia  
Email: Ekasari12@gmail.com

### **ABSTRACT**

The problem in this research is that job satisfaction, compensation and job promotion together have a positive and significant effect on the work motivation of Tanjungbalai City Health Office employees. This study aims to determine the effect of job satisfaction on work motivation of Tanjungbalai City Health Office employees. The data collection method in this research uses quantitative methods. The sample in this study were all employees at the Health Office of Tanjungbalai City, totaling 48 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee work motivation.

**Keywords:** Influence, Job Satisfaction, Health Office

### **ABSTRAK**

Masalah dalam penelitian ini kepuasan kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai yang jumlahnya 48 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kepuasan Kerja, Dinas Kesehatan

## **PENDAHULUAN**

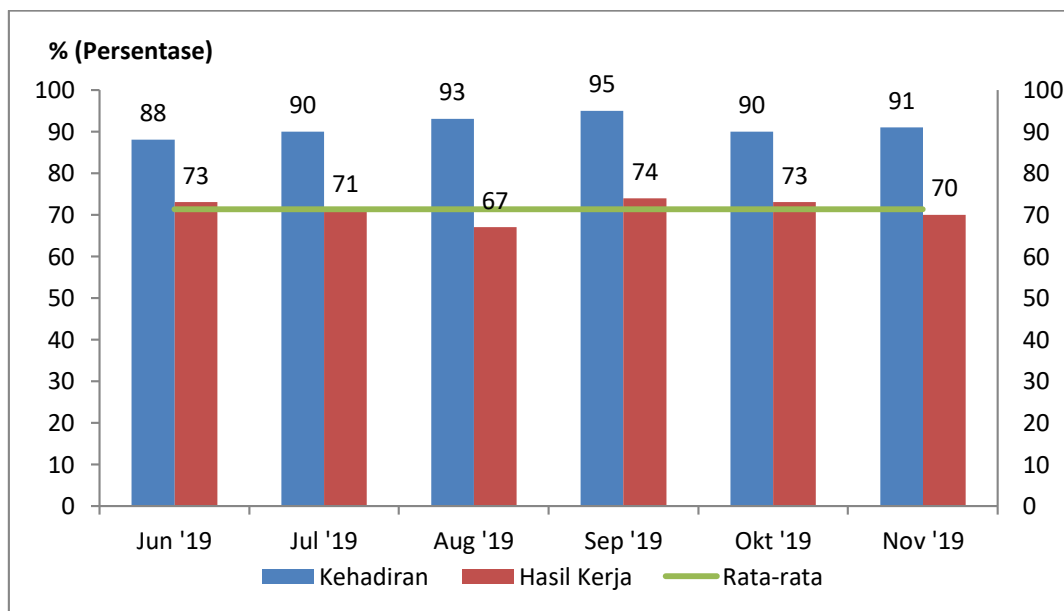
Pegawai merupakan asset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh instansi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan instansi. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama instansi adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi pegawai itu adalah sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, instansi akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah instansi tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak organisasi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, agar setiap pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, perlu bagi organisasi untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Dalam pemberian motivasi setiap organisasi memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya kepuasan kerja seorang pegawai, lingkungan tempat bekerja, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sangat membentuk suasana kerja yang baik dimana pegawai mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada dalam organisasi karena dengan tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menunjang dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai serta mengarahkan perilaku. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai yang baik dan positif dapat membuat perilaku pegawai akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila pimpinan instansi atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi pegawai yang baik terhadap pegawainya, dapat berakibat pegawai tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan instansi tidak akan terpenuhi.

Motivasi kerja pegawai mempengaruhi prestasi atau produktivitas kerjanya, pegawai harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan pegawai harus pula mampu mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Tujuan organisasi seyogianya mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan. Berdasarkan pengamatan di Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil persentase kehadiran berbanding dengan realisasi kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Grafik 1. Persentase Kehadiran dengan Realisasi Kerja



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai -2019

Rendahnya realisasi kerja yang hanya mencapai 71,3% tetapi berbanding terbalik dengan tingkat kehadiran yang baik di Dinas Kesehatan

Kota Tanjungbalai. Hal ini menunjukkan ada permasalahan dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai yang jumlahnya 48 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013: 117) bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang diberikan kepada 48 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

a. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 1.** Skor Angket Variable Kepuasan Kerja

No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		C		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	14	29.2	30	62.5	4	8.3	0	0.0	0	0.0	48	100.0
2	28	58.3	6	12.5	14	29.2	0	0.0	0	0.0	48	100.0
3	22	45.8	25	52.1	1	2.1	0	0.0	0	0.0	48	100.0
4	24	50.0	21	43.8	3	6.2	0	0.0	0	0.0	48	100.0
5	20	41.7	20	41.7	8	16.6	0	0.0	0	0.0	48	100.0

6	29	60.4	9	18.8	10	20.8	0	0.0	0	0.0	48	100.0
7	26	54.2	16	33.3	6	12.5	0	0.0	0	0.0	48	100.0
8	13	27.1	33	68.8	2	4.1	0	0.0	0	0.0	48	100.0
9	23	47.9	11	22.9	14	29.2	0	0.0	0	0.0	48	100.0
10	20	41.7	24	50.0	4	8.3	0	0.0	0	0.0	48	100.0

Sumber: Data Diolah-2019

Dari Tabel 1 diatas dijelaskan bahwa :

- 1 Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Pembagian tugas dilakukan secara adil  
Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (29.2%), setuju 30 orang (62.5%), kurang setuju 4 orang (8.3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 2 Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Gaji saya terima tepat waktu  
Responden yang menjawab sangat setuju 28 orang (58.3%), setuju 6 orang (12.5%), kurang setuju 14 orang (29.2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 3 Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Pegawai berperan dalam penentuan kapan dan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan  
Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (45.8%), setuju 25 orang (52.1%), kurang setuju 1 orang (2.1%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 4 Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Pegawai diberi kebebasan dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak butuh banyak pengarahan dari atasan  
Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (50%), setuju 21 orang (43.8%), kurang setuju 3 orang (6.2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 5 Jawaban responden untuk pernyataan No.5: Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya  
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (41.7%), setuju 20 orang (41.7%), kurang setuju 8 orang (16.6%), tidak

- setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 6 Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Pekerjaan yang dilakukan memungkinkan pegawai untuk lebih berinisiatif  
Responden yang menjawab sangat setuju 29 orang (60.4%), setuju 9 orang (18.8%), kurang setuju 10 orang (20.8%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 7 Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Pegawai diberikan kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilannya  
Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (54.2%), setuju 16 orang (33.3%), kurang setuju 6 orang (12.5%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 8 Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Peraturan-peraturan dalam organisasi yang diterapkan tidak memberatkan pegawai  
Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (27.1%), setuju 33 orang (68.8%), kurang setuju 2 orang (4.1%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 9 Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Ada umpan balik berupa saran atau kritik dari pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan  
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (47.9%), setuju 11 orang (22.9%), kurang setuju 14 orang (29.2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 10 Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Fasilitas yang disediakan oleh organisasi lengkap dan layak pakai  
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (41.7%), setuju 24 orang (50%), kurang setuju 4 orang (8.37%), tidak setuju 0 orang (0%).

**Pengujian Secara Parsial (Uji t)  
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

**Tabel 2.** Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepuasan.Kerja	.172	.071	.248	2.418	.020

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2019

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,418 dan nilai signifikansi 0,020. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,418 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, bahwa kepuasan pekerja memiliki pengaruh yang terbesar terhadap motivasi kerja pegawai. Penting perhatian khusus terhadap kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai yang berkerja agar setiap pegawai lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Tani (2013). ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Edisi kedua Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, Malayu S. P (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan 6 Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman (2012). ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jilid 2 Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif***. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Suyadi Prawirosentono (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan***. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P (2017). ***Manajemen Strategik***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Pertama, Cetakan ketiga Jakarta: Kencana Prenada Media Group;
- Sugiyono (2013). ***Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D***. Bandung: Alfabeta.