

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI KOTA PADANG**
***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION
AT PUBLIC HEALTH CENTERS IN PADANG CITY***

¹Roby Hadi Putra, ²Fani Ratny Pasaribu

^{1,2}Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Ekasakti,

¹robbyhadiputra@unespadang.ac.id ²faniratnypasaribu@unespadang.ac.id

ABSTRAK : Masalah yang terjadi di Puskesmas Kota Padang adalah masih kurangnya motivasi kerja pada pegawai Puskesmas di Kota Padang. Seperti pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi (yang merangsang) kepada bawahan dengan memberikan hadiah/ imbalan kepada pegawai yang berproduktifitas dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas di Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 893 pegawai di Puskesmas di Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui teknik cluster sampling dengan Slovin Formula yang terdiri dari 245 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan pengukuran Skala Likert dan dianalisis dengan Teknik Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas di Kota Padang.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai*

ABSTRACT : *The problem that occurs at the Padang City Health Center is the lack of work motivation for Puskesmas employees in Padang City. For example, company leaders do not provide motivation (which stimulates) their subordinates by giving gifts/rewards to employees who are productive at work. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on employee job satisfaction at the Puskesmas in Padang City, West Sumatra. This study uses a quantitative approach. The study population consisted of 893 employees at the Puskesmas in Padang City. The sample in this study was determined through a cluster sampling technique with the Slovin Formula consisting of 245 respondents. Data was collected through a questionnaire with a Likert Scale measurement and analyzed using a simple Linear Regression Technique. The results of this study indicate that there is a significant influence of work motivation on employee job satisfaction at the Puskesmas in Padang City.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employees*

A. PENDAHULUAN

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Jika pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu instansi. Kinerja yang optimal dari seorang pegawai tidak terlepas dari kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Karena, rendahnya kinerja yang diberikan pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja yang

akan diterima oleh setiap pegawai. Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu instansi perlu diperhatikan dengan baik, agar kepuasan kerja dalam organisasi dapat meningkat dengan tenaga kerja yang baik. Menurut Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam lima indikator yaitu; kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Disisi lain, motivasi kerja dan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. Karena kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, *supervise*, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial didalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (Blum:1981).

Berhubungan dengan hal tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dalam mencapai kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, pendapat ini dikatakan oleh George dalam Anastasia (2013). Motivasi kerja merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu Luthans (2006). Pada dasarnya indikator motivasi kerja berasal dari dalam diri seorang pegawai. Indikator motivasi kerja tersebut terbagi atas empat, diantaranya; disiplin, yaitu suatu sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi, kerjasama, yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok, keamanan, yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dihari tua, kepuasan, yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan Alfred Lateiner (2002).

Keluhan-keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparat pemerintahan selain pelayanan yang berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparat yang kadang kurang bersahabat, dan juga kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pegawai tidak tercapai. Hal ini dapat terlihat dari menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, jumlah kompensasi yang diterima pekerja, kesempatan untuk promosi jabatan, kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis, dukungan perilaku kepada setiap pegawai dan dukungan dari rekan sekerja. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di beberapa Puskesmas yang ada di kota Padang, pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi (yang merangsang) kepada bawahan dengan memberikan hadiah/ imbalan kepada pegawai yang berproduktifitas dalam bekerja. Terlihat bahwa komunikasi antara kepala Puskesmas dengan pegawai Puskesmas masih kurang dan masih terlihat canggung. Masih banyak juga pegawai yang mengeluhkan kurangnya gaji. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis telah melakukan penelitian di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang untuk menjawab berbagai permasalahan sebagai berikut; 1) Bagaimana gambaran motivasi kerja Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang?, 2) Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang?, 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang? Rumusan masalah tersebut akan dibahas melalui artikel ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kota Padang.”**

B. KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak/ hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Nilvia (2002) menyebutkan kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia atau organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal. Bavendam, J (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unit dimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya.

Menurut Siahaan (2016) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Sementara itu menurut Tangkilisan (2003) kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam- macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan- kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Koesmono (2005) merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sesuatu yang menjadi standar pencapaian prestasi seorang pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dan apabila pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi akan menurun, semangat untuk bekerja akan hilang dan integritas dalam diri akan memudar, sehingga pegawai tersebut tidak akan dapat bekerja secara individual maupun kelompok.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2013) faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Artinya pekerjaan yang sedang dilakukan dapat memberikan rasa puas kepada pegawai apabila pekerjaan tersebut disukai, tidak membosankan, dan menimbulkan kejenuhan.
2. Pembayaran (seperti gaji dan upah). Artinya besar gaji atau upah yang diterima oleh seseorang atas pekerjaannya akan membentuk kepuasan kerja seseorang.
3. Promosi pekerjaan. Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan akan memberikan kepuasan kerja pada seorang pegawai.
4. *Supervise* (Pengarahan dari atasan). Artinya adalah bagaimana cara atasan memberikan dorongan yang membangun bagi setiap pegawai secara maksimal.
5. Rekan kerja. Rekan kerja dalam organisasi pada dasarnya dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Dimana rekan kerja akan memberikan dukungan yang membangun kepada setiap pegawai lainnya.

Menurut Ramlan Ruvendi (2005) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan. Kondisi dimana seorang pegawai melihat pekerjaan itu menyenangkan dan mencoba untuk belajar dan berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya.
2. Kondisi kerja. kondisi kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.
3. Teman sekerja. Suatu keadaan dimana pegawai menunjukkan sikap ramah, senyum, komunikatif, dan saling tolong menolong.
4. Pengawasan. Pengawasan yang maksimal dari pimpinan perusahaan/ instansi akan membawa dampak positif kepada hasil pekerjaan setiap pegawai.
5. Promosi jabatan. Terbukanya kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh promosi jabatan.
6. Gaji. Artinya seberapa banyak gaji atau upah yang akan diterima setiap pegawai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai menurut Ramlan Ruvendi (2005:17) dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya: jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran, perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan, perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan, suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya, sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab, tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan, reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi, dan unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator- indikator kepuasan kerja dalam lima indikator sebagai berikut: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, peneliti mengambil indikator yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian adalah sebagai berikut: jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran, perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan, suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya, reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Karena dipandang sesuai dengan permasalahan yang ada di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota Padang.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno: 2011) motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Menurut George (2005) motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Anoraga (2006), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologis karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat Robbins (2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Disamping itu, Harbani Pasolong (2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Senada dengan yang dikatakan oleh Suwatno (2011) motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong yang ada pada diri seorang pegawai untuk mengasah dan memperluas keterampilannya dalam bekerja dan melakukan tugas yang menjadi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan penuh rasa keikhlasan demi mencapai tujuan organisasi. Karena jika seorang pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercapai.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Thoha (2008) faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Motivator

Faktor motivator ini mencakup isi dari pekerjaan dan merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri meliputi:

- a) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d) Capaian atau prestasi (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

2) Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, meliputi:

- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dalam pekerjaannya.
- d) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, peneliti mengambil indikator yang akan

dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan sesuatu dengan sebaik- baiknya.
- b) Melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan.
- c) Menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- d) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
- e) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- f) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
- g) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.
- h) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- i) Kesetiaan dan kejujuran.
- j) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja Karena dipandang sesuai dengan permasalahan yang ada di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota Padang.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif menggunakan persamaan structural yaitu kausalitas dimensi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada puskesmas- puskesmas yang ada di Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Puskesmas Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 245 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan standar eror 5 % dan pengambilan datanya dilakukan melalui teknik *Simple Random Sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan melalui angket dengan penggunaan pengukuran skala likert dan menggunakan 4 opsi jawaban (*sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju*). Analisis data penelitian ini dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagaimana dipersyaratkan dalam uji regresi. Selain itu untuk mendapatkan gambaran umum tentang kedua variable juga digunakan frekuensi, mean, dan TCR (Tingkat Capaian Responden).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Kota Padang

Seperti diuraikan pada pendahuluan bahwa motivasi kerja diasumsikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong yang ada pada diri seorang pegawai untuk mengasah dan memperluas keterampilannya dalam bekerja dan melakukan tugas yang menjadi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan penuh rasa keikhlasan demi mencapai tujuan organisasi. Karena jika seorang pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercapai.

Dengan adanya sifat yang melakukan sesuatu dengan sebaik- baiknya, melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, kesetiaan dan kejujuran, dan inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja. Diharapkan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan temuan data lapangan, motivasi kerja di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) termasuk kategori "Tinggi" atau

berada pada tingkat capaian rata- rata (TCR) sebesar 64,87 %. Untuk lebih jelasnya rata- rata (*mean*) dan TCR variabel integritas pegawai di Puskesmas Kota Padang pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	TCR (%)	Ket
1	Melakukan sesuatu dengan sebaik- baiknya	245	3,24	64,89	Tinggi
2	Melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan	245	3,28	65,63	Tinggi
3	Menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan	245	3,29	65,95	Tinggi
4	Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu	245	3,26	65,30	Tinggi
5	Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan	245	3,04	60,81	Tinggi
6	Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain	245	3,23	64,65	Tinggi
7	Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	245	3,22	64,40	Tinggi
8	Kesetiaan dan kejujuran	245	3,36	67,26	Tinggi
9	Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja	245	3,24	64,89	Tinggi
Rata- rata Variabel			3,24	64,87	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari 7 indikator seperti melakukan sesuatu dengan sebaik- baiknya berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,24 dan TCR 64,89%, melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan berada epada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,28 dan TCR 65,63%, menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,29 dan TCR 65,95%, berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,26 dan TCR 65,30%, melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,04 dan TCR 60,81%, melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,23 dan TCR 64,65%, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,22 dan TCR 64,40%, sedangkan kesetiaan dan kejujuran berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,36 dan TCR 67,26%, dan inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean sebesar 3,24 dan TCR 64,89%. Secara umum bisa dikatakan bahwa motivasi kerja masih berada pada kategori “Tinggi” yaitu dengan skor 3,24 dan TCR 64,87%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai secara umum dalam penelitian ini seperti melakukan sesuatu dengan sebaik- baiknya, melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang, melakukan

hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, kesetiaan dan kejujuran,

dan inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja meskipun sudah berada pada kategori tinggi, tetap diharapkan kepada pegawai Puskesmas Kota Padang agar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Jika motivasi pegawai berkurang maka akan berdampak buruk terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien/ masyarakat.

Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kota Padang

Kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang berada pada kategori “Kurang Baik” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 57,79%. Untuk lebih jelasnya *mean* variabel kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Padang

No	Item Pernyataan	N	Mean/ TCR (%)	Karakteristik Mean Responden	
				Tinggi (%)	Rendah (%)
1	Jumlah kemangkiran hadir dikantor sudah berkurang (minim)	245	2,9 (57,63%)	186 75,91%	59 24,08%
2	Senang dalam melakukan pekerjaan tanpaterbebani	245	3,0 (59,10%)	40 16,32%	46 18,77%
3	Pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan.	245	2,6 (51,18%)	141 57,55%	104 42,44%
4	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan.	245	2,8 (55,10%)	166 67,75%	79 32,24%
5	Sistem penggajian sudah sesuai dengan keinginan.	245	2,7 (54,04%)	143 58,36%	102 41,63%
6	Sistem promosi jabatan sudah berjalan dengan semestinya.	245	2,9 (57,79%)	187 76,32%	58 23,67%
7	Hubungan sosial sesama pegawai selalu berjalan harmonis.	245	3,1 (61,87%)	41 16,73%	204 83,26%
8	Memiliki perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.	245	2,8 (56,22%)	171 69,79%	74 30,20%
9	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan tanggung jawab saya (TUPOKSI)	245	3,1 (62,12%)	51 20,81%	194 79,18%
10	Pimpinan selalu menyediakan waktu untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan yang saya	245	3,0 (60,32%)	35 14,28%	29 11,83%

11	hadapi Bidang sekarang sesuai dengan keinginan untuk mengembangkan karir atau jabatan	245	3,0 (60,32%)	45 (18,36%)	39 (15,91%)
12	Fasilitas yang disediakan dalam pekerjaan saya telah menunjang aktifitas kerja	245	2,9 (57,95%)	189 (77,14%)	56 (22,85%)
Rata- Rata Variabel Integritas Pegawai			2,9 (57,79%)	117 (47,75%)	87 (35,51%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa rata- rata kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) berada pada kategori “Kurang Baik” (57,79%). Bila dilihat secara lebih rinci, maka indikator “jumlah kemangkiran hadir dikantor sudah berkurang (minim)”, ”senang dalam melakukan pekerjaan tanpa terbebani”, “gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan”, sistem penggajian sudah sesuai dengan keinginan”, “sistem promosi jabatan sudah berjalan dengan semestinya”, “hubungan sosial sesama pegawai selalu berjalan harmonis”, “memilki perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan”, “pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan tanggung jawab saya (tupoksi)”, “pimpinan selalu menyediakan waktu untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan yang saya hadapi”, “bidang sekarang sesuai dengan keinginan untuk mengembangkan karir atau jabatan”, “fasilitas yang disediakan dalam pekerjaan saya telah menunjang aktifitas kerja” pegawai Pusat Kesehatan masyarakat (Puskesmas) berada pada kategori “Kurang”. Sedangkan indikator “pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan” berada pada kategorieSelanjutnya bila dilihat dari kategori *mean* responden, makadapat pula dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang berada di atas rata- rata (*mean*) lebih besar persentasenya dibanding mereka yang kepuasan kerjanya di bawah rata- rata (*mean*) dengan perbandingan 47,75% (tinggi) berbanding 35,51% (rendah.)

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Padang

Setelah dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan uji regresi dalam penelitian ini maka dilakukan uji regresi sederhana terhadap data penelitian. Hasil uji regresi tersebut dapat dilihat pada beberapa Tabel 3 berikut.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
		F	df1	df2	Sig.	R Square Change	F	df1	df2

Change									
1	.356(a)	.232	.210	4.785	.110	33.792	1	256	.000

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA						
A(b)						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.780	1	687.960	38.929	.000(a)
	Residual	4601.014	243	17.742		
	Total	5157.794	244			

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

Berdasarkan Tabel 3 di atas didapatkan persamaan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang dengan signifikan (Sig.) $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima dan menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai Puskesmas di Kota Padang. Selain itu, berdasarkan tabel di atas dapat pula dijelaskan bahwa kebenaran kesimpulan ini boleh dipercayai hingga 100%.

Pembahasan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya terbukti bahwa angka signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian hipotesis ini menunjukkan $< 0,05$. Ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang.

Hal ini dibuktikan dengan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang memiliki signifikansi 0,000 dan nilai *Adjusted R Square* 0,210. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang adalah sebesar 21,0%. Sedangkan sisanya 79,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R sebesar 0,356 atau sebesar 35,6% yang artinya pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) motivasi kerja telah berkontribusi atau bermanfaat sebesar 35,6%.

Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya, diantaranya; Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari. (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). Berdasarkan hasil

penelitian Ida Ayu Brahmasari (2008) menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode atau teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (teknik sampel sederhana). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 1.737 orang pegawai. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Endo Wijaya Kartika. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Hasil penelitian ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Populasi meliputi semua karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang pegawai.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Tingkat motivasi kerja pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang termasuk kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 64,87%
2. Kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kota Padang berada pada kategori “Kurang Baik” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 57,79%
3. Hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang memiliki signifikansi 0,000 dan nilai *Adjusted R Square* 0,210. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang adalah sebesar 21,0%. Sedangkan sisanya 79,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R sebesar 0,356 atau sebesar 35,6% yang artinya pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) motivasi kerja telah berkontribusi atau bermanfaat sebesar 35,6%. Signifikansi pengaruhnya adalah 0,000 sehingga kebenaran kesimpulan ini dapat dipercaya hingga 100%.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan diatas maka melalui penelitian ini dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di Kota Padang adalah sebesar 21,0%. Artinya sebesar 79,0% sisanya belum dimaksimalkan. Dengan demikian disarankan kepada setiap pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) agar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.
2. Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini hanya sebagian dari tambahan informasi, pengembangan teori. Sehingga dibutuhkan penelitian yang lebih komprehensif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan kepuasan kerja dengan menambah teori-teori baru dan meneliti faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA**a. Buku-buku**

- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bavendam, J. 2000. *Managing Job Satisfaction. J. Special Report*.
- Blum, L.H. 1981. *Planning for Health: Generics for The Eighties*. Human Sciences Press.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- George, J.M & Jones G.R. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior (Fifth Edition)* Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Harbani Pasolong. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Siahaan, mariohot P. 2016. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*. Yogyakarta: Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI) & Lukman Offset.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

b. Jurnal Penelitian

- Anastasia, dkk. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya." *Jurnal agora*, Vol.1, No.3, 2013, Universitas Kristen Petra.
- Endo Wijaya Kartika. 2010. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No.1, Maret 2010, Hal. 100-112, Universitas Kristen Petra.

- Ida Ayu Brahmasari, dkk 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).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, September 2008, Hal. 124-135, Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Koesmono h, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jaw Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.7, No.2, September 2005, Hal. 171-188.
- Nilvia, H. (2002). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Indofood Tbk. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Ramlan Ruvendi. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 01 No.1 Bogor.