

KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PARA PEGAWAI DI POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JAKARTA

JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT JAKARTA STATE CREATIVE MEDIA POLYTECHNIC

Muhammad Nurwahidin
Jurusan Teknik Grafika Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta
mnurwahidin@yahoo.co.id

ABSTRAK

Hal terpenting bagi karyawan dalam bekerja supaya bisa memberikan dorongan positif dan memiliki semangat kerja ialah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan produktif dan harapan serta cita-cita institusi akan terwujud. Mencari karyawan yang memiliki motivasi tinggi, kenyataannya tidak semudah membalikkan tangan. Oleh karenanya, riset ini ingin mencari tahu bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan apakah ada korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja para pegawai di Politeknik Negeri Media Kreatif, Jakarta. Metode kuantitatif dan metode pengumpulan data angket dan observasi dipakai dalam riset ini. Analisis statistik dipakai untuk membahas data penulisan. Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator Robbins dan Judge. Ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap rekan kerja, promosi, dan kepuasan terhadap supervisi atasan. Adapun variabel motivasi kerja menggunakan indikator dari Hamzah yaitu motivasi kerja internal (terdiri atas tanggung jawab pekerja ketika menjalankan pekerjaan, mempunyai target, mempunyai rasa nyaman dalam bekerja, dan menjalankan pekerjaan dengan target jelas), dan motivasi kerja eksternal (terdiri atas kerja karena insentif, memperoleh perhatian teman atau atasan, dan senang mendapatkan pujian). Terdapat 30 orang pegawai menjadi subjek penulisan ini dengan ciri dosen/tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta. Analisis data kuantitatif dipakai untuk mengulas data dalam riset ini. Instrumen diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas variabel kepuasan kerja dengan 54 item dan variabel motivasi kerja dengan 60 butir item. Setelah dianalisis, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai item valid 29 butir item dan nilai reliabilitas 0,856. Adapun variabel motivasi kerja memiliki jumlah item yang valid 23 item dan nilai reliabilitas 0,866. Dengan demikian, kedua alat ukur tersebut sangat reliabel. Uji normalitas diperoleh nilai $0,200 \geq 0,05$ untuk variabel kepuasan kerja, dan diperoleh nilai $0,200 \geq 0,05$ untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, kedua variabel adalah normal karena nilai signifikansinya $\geq 0,05$. Adapun hasil uji linearitas variabel kepuasan kerja dengan motivasi kerja $0,904 \geq 0,05$. Karena nilai probabilitas pada *deviation from linearity* $\text{sig} \geq 0,05$, keduanya dinyatakan linier. Penulisan ini menemukan bahwa (1) kepuasan kerja para pegawai Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta sangat tinggi karena hasil *mean* 95,57 jauh lebih besar daripada nilai standar deviasi 8,131. (2) Motivasi kerja para pegawai Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta juga relatif sangat bagus karena nilai *mean* 105,37 jauh lebih besar daripada nilai standar deviasi 10,420. (3) Kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan motivasi kerja dengan nilai 0,855. Kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawai membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang bagus pula. Kontribusi riset ini bisa memberikan informasi kepada lembaga pentingnya memperhatikan dan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya untuk mendapatkan motivasi kerja yang bagus dari para pegawai.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Motivasi kerja

ABSTRACT

The most important thing for employees at work so that they can provide positive encouragement and have work morale is work motivation. Employees, who have high work motivation, will be productive and the hopes and ideals of the institution will be realized. Looking for highly motivated employees, in reality, is not as easy as turning a hand. Therefore, this research wants to describe work motivation, job satisfaction, and whether there is a correlation between job satisfaction and work motivation of employees at Politeknik Negeri Media Kreatif, Jakarta. The quantitative method was used in this research. Questionnaires and observations were used for data collection methods. Statistical analysis was applied to parse the research data. Job satisfaction variables used the indicators of job satisfaction by Robbins and Judge. There are five indicators of job satisfaction: job satisfaction, satisfaction with the rewards, satisfaction with co-workers, satisfaction with promotional opportunities, and satisfaction with the supervision. The work motivation variable uses indicators from Hamzah: internal work motivation (responsibility for work, work targets, and comfort), and external work motivation (incentives, attention from co-workers, and compliments). 30 employees (teaching staff and educational staff at the Jakarta Creative Media State Polytechnic) were selected as the subject of this research. Quantitative data analysis was used to review the data. The instrument was tested to determine the validity and reliability of the job satisfaction variable with 54 items and the work motivation variable with 60 items. After being analyzed, it is known that the job satisfaction variable has 29 valid items and a reliability value of 0.856. The work motivation variable has 23 valid items and a reliability value of 0.866. Thus, the two measuring instruments are very reliable. The normality test obtained a value of $0.200 \geq 0.05$ for the job satisfaction variable, and a value of $0.200 \geq 0.05$ for the work motivation variable. Thus, both variables are normal because the significance value is ≥ 0.05 . The results of the linearity test of the job satisfaction variable with work motivation are $0.904 \geq 0.05$. Because the probability value on deviation from linearity $\text{sig} \geq 0.05$, they are both linear. This study found that (1) the job satisfaction of the employees of Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta is very high because the mean value of 95.57 is much greater than the standard deviation value of 8.131. (2) The work motivation of the employees of Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta is also relatively very good because the mean value of 105.37 is much greater than the standard deviation value of 10.420. (3) Job satisfaction is positively correlated to work motivation with a value of 0.855. High job satisfaction from employees makes employees have good work motivation too. This research can provide information to institutions on the importance of paying attention and always increasing employee job satisfaction to get good work motivation from employees.

Keywords: Job satisfaction, Work motivation

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai merupakan bagian penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Suatu lembaga atau institusi akan berhasil jika selalu memperhatikan dan melibatkan mereka dalam setiap program kerjanya. Para pegawai sangat perlu memiliki semangat dalam bekerja supaya lebih produktif. Karyawan, yang

mempunyai motivasi kerja tinggi, akan produktif dalam kerjanya.

Kenyataan saat ini, berdasarkan observasi penulis, di PoliMedia masih mengalami krisis motivasi kerja terutama di beberapa karyawannya. Beberapa pegawai masih belum maksimal dalam motivasi kerjanya antara lain dengan indikator rendahnya produktivitas, absensi hanya

formalitas pagi dan sore, beberapa pegawai yang pindah *home base* ke instansi lain karena kurang nyaman. Beberapa kemungkinan penyebab belum maksimalnya motivasi kerja di Politeknik Negeri Media Kreatif adalah kurangnya pengetahuan tentang motivasi, pelatihan tentang motivasi masih kurang, belum bersatunya seluruh civitas akademika pada satu tujuan bersama, pergesekan pada kelompok-kelompok dalam organisasi, adanya orang kita dan orang lain, perubahan lembaga dari Pusgrafi (Pusat Grafika Indonesia) ke Politeknik Negeri Media Kreatif dan tenaga pendidik dan kependidikan yang minim. Di samping, tentunya faktor internal kepribadian masing-masing pegawai yang tidak sama antara satu pegawai dengan pegawai yang lain (*individual differences*).

Kepuasan kerja berkaitan sikap pegawai pada pekerjaannya, kondisi di tempat kerja, serta kolaborasi pimpinan dan pegawai (Tiffin dalam Anoraga, 2009). Kepuasan kerja ialah perasaan suka atau tidak suka dari karyawan kepada semua aspek pekerjaannya (Howell & Dibphoye dalam Munandar, 2008). Kepuasan kerja menurut Blum (dalam Anoraga, 2009) ialah pandangan karyawan secara umum berkaitan dengan penyesuaian diri, faktor-faktor pekerjaan dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dari beberapa pendapat tersebut, bisa dimengerti, kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai senang atau tidak senangnya pada

penyesuaian diri dan faktor-faktor pekerjaannya, kondisi kerja dan kolaborasi pimpinan bawahan.

Menurut Munandar (2008), ada lima dimensi kepuasan kerja yaitu pertama, ciri-ciri intrinsik pekerjaan seperti keragaman keterampilan, jati diri tugas, otonomi, pemberian umpan balik dan tugas yang penting. Kedua, gaji penghasilan. Apabila dirasa gaji sesuai pekerjaan (adil) dan sesuai keterampilan, karyawan akan merasa puas. Ketiga, penyeliaan yang merupakan hubungan fungsional yaitu bagaimana penyelia memberi dukungan pada pegawai dalam rangka memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting dan prioritas dan hubungan keseluruhan, yaitu berdasarkan kedekatan antarpribadi yang merefleksikan nilai-nilai serupa. Keempat, rekan kerja. Kepuasan timbul karena terpenuhinya kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan harga diri, rasa aman, dan sosial. Kelima kondisi kerja yang berkaitan dengan infrastruktur pekerjaan seperti ruangan, pencahayaan. Sementara, menurut Robbins dan Judge (2009), indikator kepuasan kerja adalah pertama, kepuasan terhadap pekerjaan; biasanya pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat cenderung bisa memberikan kepuasan pekerjaan kepada karyawan. Kedua, kepuasan terhadap imbalan; gaji sesuai beban kerja dan dirasa adil. Ketiga, kepuasan terhadap supervisi atasan; pejabat atasannya mampu

memberikan motivasi bekerja dan memberi bantuan teknis. Keempat, kepuasan terhadap rekan kerja; teman sekerja mampu memberi dukungan sosial dan teknis. Kelima, kesempatan promosi; karyawan memiliki peluang yang sama untuk pengembangan diri dan kenaikan karier.

Motivasi kerja adalah suatu tindakan berarah, dilakukan secara kontinyu serta bertujuan (Terry Mitchell dalam Werner dan DeSimone, 2006). Motivasi kerja menurut Wexley & Yukl (1992) adalah segala sesuatu yang membuat seseorang terdorong menjadi semangat dalam bekerja. Sementara menurut Hamzah (2007), dimensi motivasi kerja terdiri atas pertama, dimensi internal yang terdiri atas tanggung jawab pekerja, mempunyai tujuan pasti, merasa senang dalam bekerja, dan menjalankan tugasnya dengan target tertentu yang jelas dan terukur. Kedua, dimensi eksternal terdiri atas harapan memperoleh insentif, mendapatkan atensi teman/atasan, dan senang jika dipuji. Nawawi (2003) berpendapat terdapat dua macam motivasi kerja: motivasi intrinsik seperti kesadaran mengenai pentingnya bekerja dan motivasi ekstrinsik seperti gaji, posisi, jabatan, pujian, dan hukuman.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam dimensi dari motivasi kerja yaitu dimensi motivasi kerja yang bersifat internal dan dimensi motivasi kerja yang bersifat eksternal. Instrumen variabel motivasi kerja dalam riset ini mengadopsi alat ukur

motivasi kerja dari Hamzah (2007), sedangkan alat ukur kepuasan kerja diadopsi dari instrumen yang dipakai oleh Robbins & Judge (2009).

Persoalan rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap pelayanan proses belajar mengajar di kampus. Kualitas pembelajaran dan kualitas pelayanan di dunia kampus harus menjadi persoalan prioritas sehingga masalah motivasi kerja bagi para pegawai sangatlah penting. Para pengambil kebijakan harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja para pegawai Polimedia untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

Penulisan terdahulu berkait dengan tema riset kepuasan kerja dengan motivasi kerja sangat banyak. Muljono (2008) menemukan adanya korelasi atau hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja para tenaga penyuluh bidang pertanian. Penyuluh pertanian, yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi, mendapatkan motivasi kerja yang bagus pula. Declaudi, (2016) menemukan hasil yang sama bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai korelasi positif signifikan terhadap motivasi kerja. Isnainy (2018) menemukan nilai pengaruh hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja para perawat sebesar 0,387. Astuti (2013) berpendapat variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,425. Panggalih (2012) menemukan juga hubungan variabel

kepuasan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Selanjutnya, Diputra (2014) menemukan variabel kepuasan kerja berkorelasi terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,464. Penulisan Muljono (2008), Wibowo (2008), Elinaulfa (2015), Rivai (3003), Tietjen & Myers (1998), Handoyo (2003), Devi (2009), dan Nurcahyani (2006) semua menemukan adanya hubungan variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Seorang pegawai, yang memiliki kepuasan kerja tinggi, akan mempunyai motivasi kerja baik pula.

Penulisan Tierney (1999) mengemukakan interaksi antara motivasi intrinsik pegawai dan motivasi intrinsik pemimpin dan antara pertukaran pemimpin-anggota (*leader-member exchange*) dan pola kognitif pegawai berhubungan dengan kinerja kreatif pegawai. Selanjutnya, Ostroff (1992) menyimpulkan ada hubungan antara kepuasan karyawan (*employee satisfaction*) dengan kinerja organisasi (*organizational performance*). Fariduddin (2005) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang buruk menimbulkan ketidakpuasan, tetapi kondisi membaik itu jarang membawa peningkatan sikap. Sebagai gantinya, kepuasan datang paling sering dari faktor instrinsik bekerja seperti prestasi, pengakuan pekerjaan, dan pekerjaan yang menantang, menarik, dan tanggung jawab. Strategi Herzberg tentang pengayaan pekerjaan telah banyak

dipengaruhi motivasi dan desain pekerjaan (*job design*).

Sementara Tietjen (1998) mengatakan bahwa teori dari Frederick Herzberg dan Edwin Locke disajikan secara kronologis untuk menunjukkan bagaimana teori Locke's menanggapi teori Herzberg's. Dengan memahami konsep-konsep ini, para manajer bisa fokus terhadap strategi untuk menciptakan kepuasan kerja. Faktor utama yang perlu diperhatikan dalam variabel kepuasan kerja yaitu upah, pengembangan karier, pendapatan, usia, pekerjaan, stres kerja yang minim, pengakuan, tanggung jawab, dan motivasi kerja.

Penulisan Huang (2003) menemukan bahwa ciri intrinsik pekerjaan cenderung menghasilkan kepuasan kerja yang memotivasi negara untuk membuat program kesejahteraan sosial yang baik. Perlu pendekatan budaya dan sosial ekonomi untuk menjelaskan variasi lintas negara dalam motivasi kerja. Menurut Kaur (2013), aset berharga bagi perusahaan, antara lain, pegawai yang sudah memiliki motivasi tinggi untuk bekerja. Ia menciptakan nilai tambah untuk suatu lembaga atau organisasi dalam rangka memperkuat pertumbuhan bisnis dan pendapatan. Motivasi akan bekerja jika orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, dibuat bertanggung jawab atas pekerjaannya. jika tidak, akan menjadi pemborosan sumber daya dan waktu sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja. Penulisan Furnham

(2009) menemukan bahwa faktor kepribadian dan demografis memengaruhi kepuasan kerja. Sementara Wegge (2006) menyatakan kondisi objektif pekerjaan berkorelasi dengan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan penulisan terdahulu, pertanyaan dalam riset ini yaitu bagaimana tingkat kepuasan kerja para karyawan/pegawai di Politeknik Negeri Media Kreatif, bagaimana tingkat motivasi kerja para karyawan/pegawai di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta, dan adakah korelasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi kerja para karyawan/pegawai di Politeknik Negeri Media Kreatif.

METODE

Penulisan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penulisan 50 orang pegawai/karyawan Politeknik Negeri Media Kreatif, Jakarta. Kriteria sampel riset ini yaitu dosen atau pegawai Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta. Dipilihnya dosen atau pegawai karena mereka dianggap mengetahui dan mengalaminya setiap hari tentang kondisi nyata mengenai variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja di lapangan.

Angket digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam riset ini, angket kepuasan kerja mengadopsi indikator dari Robbins & Judge (2009) bahwa kepuasan kerja memiliki ciri-ciri puas terhadap pekerjaan, puas terhadap imbalan, puas

terhadap supervisi atasan, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap promosi. Adapun instrumen motivasi kerja disusun berdasarkan karakteristik motivasi kerja dari Hamzah (2007) yang mengemukakan adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Terdapat dua alat ukur dalam riset ini, yaitu alat ukur kepuasan kerja dan alat ukur motivasi kerja. Alat ukur kepuasan kerja diadopsi dari Robbins dan Judge (2009). Instrumen motivasi kerja diadopsi dari Hamzah (2007). Ada lima indikator skala kepuasan kerja yaitu puas pada pekerjaan, puas pada imbalan, puas pada supervisi atasan, puas pada rekan kerja dan puas pada promosi. Untuk motivasi kerja, ada dua indikator yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua skala ini menggunakan skala Likert dari 1 sampai dengan 4 dengan opsi sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dibantu mahasiswa, penulis menyebarkan langsung kepada para pegawai/karyawan PoliMedia. Di samping itu, penulis juga meminta bantuan untuk menyebarkan angket tersebut kepada karyawan PoliMedia. Data penulisan diambil secara langsung di kampus. Penulis mengambil data dari responden secara bergantian dengan waktu yang tidak sama. Semua responden diminta untuk mengisi angket dan bertanya kepada penulis apabila ada yang tidak faham berkaitan dengan pernyataan-pernyataan di angket. Penulis

menjawab pertanyaan jika ada yang bertanya dari responden dan menunggu responden sampai selesai mengisinya.

Penulis melakukan elisitasi sebelum menyusun angket. Elisitasi merupakan studi awal dan wawancara secara langsung kepada pegawai PoliMedia dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi kerja mereka di kampus. Setelah penulis melakukan elisitasi, alat ukur disusun dan kemudian diuji coba. Uji coba angket dilakukan terhadap 30 responden untuk skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja.

Skala kepuasan kerja diuji coba dengan menggunakan 54 butir item dan skala motivasi kerja diuji coba dengan menggunakan 60 butir item. Dari uji coba tersebut, diperoleh hasil validitas skala kepuasan kerja sebanyak 29 butir item dan hasil validitas skala motivasi kerja sebanyak 33 butir item. Jumlah item valid kedua variabel tersebut adalah 62 item. Adapun hasil reliabilitas skala kepuasan kerja Cronbach's Alpha sebesar 0,856 dan skala motivasi kerja Cronbach's Alpha sebesar 0,866. Dari hasil reliabilitas kedua variabel tersebut, dapat dikatakan reliabilitas variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja itu tinggi.

Tabel 1. Rangkuman data hasil uji coba skala kepuasan kerja

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Rincian Item	Item yang valid	Item yang digugurkan
1. Kepuasan terhadap pekerjaan	a. Sesuai Minat	3	1,2,3	1,2	3
	b. Sesuai kemampuan	3	4,5,6	4,6	5
	c. Ada umpan balik	3	7,8,9	7	8,9
	d. Otonomi	3	10,11,12	10	11,12
	e. Jati diri tugas	3	13,14,15	13,15	14
2. Kepuasan terhadap imbalan	a. Gaji sesuai beban kerja	2	16,17	16,17	0
	b. Gaji sesuai harapan	2	18,19	19	18
	c. Gaji seimbang dengan karyawan lain	2	20,21	20,21	0
	d. Waktu pemberian gaji	2	22,23	22	23
	e. Gaji adil sesuai tuntutan kerja	2	24,25	24	25
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan	a. Mampu beri bantuan teknis	2	26,27	26	27
	b. Mampu memotivasi	2	28,29	0	28,29
	c. Memberi bantuan pada pekerjaan penting	2	30,31	31	30
	d. Memiliki sikap/nilai yang sama	2	32,33	32	33

4. Kepuasan terhadap rekan kerja	a. Puas dengan rekan kerja	2	34,35	35	34
	b. Memberi bantuan teknis	2	36,37	0	36,37
	c. Memberi dorongan sosial	2	38,39	38	39
	d. Bekerja dalam <i>team work</i>	2	40,41	40,41	0
	e. Bekerja dalam kondisi nyaman	2	42,43	42	43
	f. Mendukung aktualisasi diri	2	44,45	44,45	0
5. Kesempatan Promosi	a. Kesempatan meningkatkan promosi	2	46,47	46,47	0
	b. Objektif	2	48,49	49	48
	c. Transparan	3	50,51,52	51	50,52
	d. Adil	2	53,54	0	53,54
JUMLAH		54	54	29	25

Reliabilitas skala Kepuasan Kerja: Cronbach's Alpha= 0,856

Tabel 2. Rangkuman hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Item
,856	54

Tabel berikut merupakan ringkasan data uji coba validitas dan reliabilitas skala motivasi kerja.

Tabel 3. Rangkuman data hasil uji coba skala motivasi kerja

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Rincian Item	Item yang valid	Item yang digugurkan
1. Motivasi Intrinsik i. pengakuan	a. menyenangkan pekerjaan	3	1,2,3	2	1,3
	b. mempunyai tujuan jelas	3	4,5,6	4,6	5
	c. bertanggung jawab dalam bekerja	3	7,8,9	7	8,9
	d. Bekerja sebagai ibadah	3	10,11,12	0	10,11,12
	e. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi	3	13,14,15	13,14,15	0
	f. Bekerja memperbanyak teman	3	16,17,18	16,17	18
	g. Bekerja sebagai aktualisasi diri	3	19,20,21	19,20,21	0

2. Motivasi Ektrinsik	h. Prestasi	3	22,23,24	22,24	23
	i. Kemajuan	3	25,26,27	27	25,26
	j. Pengakuan	3	28,29,30	28,29,30	0
	a. karena ingin insentif	3	31,32,33	31	32,33
	b. lingkungan kerja menyenangkan	3	34,35,36	34,35,26	0
	c. bekerja supaya ada perhatian dari teman/orang lain	3	37,38,39	38	37,39
	d. Kebijakan	3	40,41,42	40	41,42
	e. Administrasi	3	43,44,45	45	43,44
	f. Pengawasan	3	46,47,48	0	46,47,48
	g. Hubungan kerja	3	49,50,51	0	49,50,51
	h. Keselamatan kerja	3	52,53,54	52,53,54	0
Jumlah	i. Keamanan kerja	3	55,56,57	55,56	57
	j. Status kerja	3	58,59,60	58,59,60	0
Jumlah		60	60	33	27

Reliabilitas skala motivasi kerja Cronbach's alpha = 0,866

Tabel 4. Rangkuman hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Item
,866	60

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut, yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja, berdistribusi normal atau tidak. Suatu data uji normalitas dikatakan normal apabila taraf signifikansinya $\geq 0,05$, sedangkan suatu data dalam uji normalitas dikatakan tidak normal jika taraf signifikansinya $\leq 0,05$. Kolmogorov-Smirnov dipakai untuk uji normalitas data dalam penulisan ini.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh taraf signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,200 \geq 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Sementara, variabel motivasi kerja diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,200 \geq 0,05$ juga berarti variabel motivasi kerja berdistribusi normal. Berikut Tabel uji normalitas :

Tabel 5. Ringkas Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN KERJA (x)	,084	30	,200*	,983	30	,890
MOTIVASI KERJA (Y)	,122	30	,200*	,966	30	,448

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

Uji linieritas ini dipakai untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dikatakan linear apabila nilai probabilitasnya $\geq 0,05$, sebaliknya dikatakan tidak linear apabila nilai

probabilitasnya $\leq 0,05$. Berdasarkan analisis uji linearitas, diperoleh nilai probabilitas $0,904 \geq 0,05$ yang bermakna bahwa variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang linier. Berikut hasil uji linearitas :

Tabel 6. Ringkas Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
MOTIVASI KERJA (Y) *	Between Groups	(Combined))	2638,467	17	155,204	3,648	,014
		Linearity	2299,518	1	2299,518	54,053	,000
KEPUASAN KERJA (X)		Deviation from Linearity	338,948	16	21,184	,498	,904
		Within Groups	510,500	12	42,542		
		Total	3148,967	29			

Analisis Korelasi

Berdasarkan analisis deskriptif, didapatkan hasil bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang bagus karena nilai mean kepuasan kerja 95,57 jauh lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 8,131.

Begitu pula, responden memiliki motivasi kerja yang bagus karena nilai *mean* motivasi kerja 105,37 jauh lebih besar dari nilai deviasi standar sebesar 10,420. Berikut tabel hasil *mean*, standar deviasi, dan korelasi variabel penulisan.

Tabel 7. Ringkasan hasil *mean*, standar deviasi, dan korelasi variabel penulisan

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA (x)	95,57	8,131	30

MOTIVASI KERJA (y)	105,37	10,420	30
-----------------------	--------	--------	----

<i>Correlations</i>			
		KEPUASAN KERJA (X)	MOTIVASI KERJA (Y)
KEPUASAN KERJA (X)	Pearson <i>Correlation</i>	1	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
MOTIVASI KERJA (Y)	Pearson <i>Correlation</i>	,855**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Variabel	Mean	SD	Korelasi
Kepuasan Kerja	95,57/baik	8,131	0,855
Motivasi Kerja	105,37/baik	10,420	

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja memiliki hubungan dengan variabel motivasi kerja atau tidak. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$, ada hubungan dan apabila nilai probabilitas $\leq 0,05$, tidak ada hubungan. Analisis korelasi diperoleh nilai signifikansi $0,855 \geq 0,05$ yang bermakna bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Semakin tinggi kepuasan kerja para pegawai Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta, akan semakin bagus motivasi kerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kepuasan kerja $mean = 95,57$ dan standar deviasi =

8,131. Nilai motivasi kerja responden mempunyai nilai $mean = 105,37$ dan nilai standar deviasi (SD) = 10,420. Berdasarkan data tersebut, nilai $mean$ berada jauh lebih besar daripada nilai standar deviasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja para pegawai Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta sangat bagus. Berdasarkan analisis korelasi, diperoleh nilai korelasi variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja sebesar $0,884 \geq 0,05$. Ini menunjukkan adanya korelasi yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja para pegawai di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta.

Hasil ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja karyawan/pegawai Politeknik Negeri Media Kreatif (PoliMedia) Jakarta

relatif baik. Para karyawan/pegawai PoliMedian tidak memiliki permasalahan dalam hal kepuasan kerja, begitu juga dengan motivasi kerjanya. Berdasarkan observasi penulis, beberapa program manajemen yang membuat para pegawai/karyawan merasa puas misalnya ada gaji 13 dan gaji 14, ada uang tunjangan hari raya, ada uang makan, dan sebagainya. Menurut Anoraga (2009), orang atau pegawai akan merasa puas dalam hal ini kepuasan kerja, jika harapan-harapannya dipenuhi oleh atasannya. Sebaliknya, orang atau karyawan akan kecewa dan tidak memiliki kepuasan kerja jika harapan-harapannya tidak dipenuhi oleh atasannya. Sebagaimana dikatakan oleh Locke dalam Luthans (2006), penilaian atas pekerjaan dan pengalaman kerja seorang pegawai bisa dijadikan indikator apakah seseorang merasa memiliki kepuasan kerja atau tidak. Hasil wawancara ke pegawai/dosen/karyawan PoliMedia mereka menganggap bahwa bekerja merupakan ibadah sehingga mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Mereka berkeyakinan bahwa semakin mereka bekerja dengan baik dan ikhlas, semakin banyak pahala yang didapatkan. Bekerja bagi mereka tidak semata-mata mencari uang untuk menghidupi anak istri, tetapi lebih jauh dari itu ada faktor spiritualitas yang sangat tinggi yaitu ibadah. Selain itu, mereka mempunyai tekad untuk memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga PoliMedia. Menurut mereka, bukan apa

yang akan PoliMedia berikan kepada mereka, tetapi apa yang akan mereka berikan kepada PoliMedia. Oleh karenanya, bisa bekerja di PoliMedia mereka merasa patut bersyukur dan menikmatinya karena tidak semua orang bisa mendapatkan pekerjaan yang bagus sebagai dosen/pegawai PoliMedia apalagi sebagai pegawai negeri sipil.

Hasil penulisan ini mendukung penelitian Handoyo (2013) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi kerja. Sama dengan penulisan tersebut, penelitian Astuti (2013) dan Nugroho (2012) juga menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berkorelasi positif signifikan dengan motivasi kerja. Semakin tinggi para karyawan memiliki kepuasan kerja, motivasi bekerja karyawan akan semakin tinggi. Tierney (1999) menyimpulkan bahwa interaksi antara motivasi intrinsik pegawai dan motivasi intrinsik pemimpin dan antara pertukaran pemimpin-anggota (*leader-member exchange*) dan pola kognitif pegawai berhubungan dengan kinerja kreatif pegawai.

Ostroff (1992) menyimpulkan ada hubungan antara kepuasan karyawan (*employee satisfaction*) dengan kinerja organisasi (*organizational performance*). Selanjutnya, Fariduddin (005) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang buruk menimbulkan ketidakpuasan, tetapi kondisi membaik itu jarang membawa peningkatan sikap. Sebagai gantinya,

kepuasan paling sering datang dari faktor intrinsik bekerja seperti prestasi/*achievement*, pengakuan pekerjaan (*job recognition*), dan pekerjaan yang menantang (*work that was challenging*), pekerjaan yang menarik (*interesting*), dan tanggung jawab (*responsible*). Strategi Herzberg's tentang pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) telah banyak dipengaruhi motivasi dan desain pekerjaan (*job design*). Sementara, Tietjen (1998) mengatakan bahwa teori dari Frederick Herzberg dan Edwin Locke disajikan secara kronologis untuk menunjukkan bagaimana teori Locke's menanggapi teori Herzberg's. Dengan memahami konsep ini, para manajer bisa fokus terhadap strategi menciptakan kepuasan kerja. Faktor dominan kepuasan kerja yaitu usia, pekerjaan, upah, pengembangan karier, pendapatan, stress kerja yang minim, pengakuan, tanggung jawab, dan motivasi kerja.

Huang (2003) menemukan bahwa ciri intrinsik pekerjaan cenderung menghasilkan kepuasan kerja yang memotivasi sebuah negara membuat program kesejahteraan sosial yang baik. Perlu pendekatan budaya dan sosial ekonomi dalam menjelaskan variasi lintas negara dalam motivasi kerja. Menurut (Kaur, 2013), aset berharga bagi perusahaan salah satunya apabila karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi karena menciptakan nilai bagi organisasi dalam memperkuat pertumbuhan bisnis dan pendapatan. Motivasi akan

bekerja jika orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, dibuat bertanggung jawab atas pekerjaannya atau jika tidak, maka akan menjadi pemborosan sumber daya dan waktu dan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Penulisan (Furnham, 2009), menemukan bahwa faktor kepribadian dan demografis memengaruhi kepuasan kerja. Sementara (Wegge, 2006), kondisi real pekerjaan berkorelasi dengan motivasi kerja. Penulisan (Devi, 2009), dan (Nurchayani, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya riset (Wibowo, 2016), menemukan adanya hubungan dinamis antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja sehingga atasan atau pimpinan perlu terus menerus berusaha memahami apa saja penyebab kepuasan kerja pegawai dan konsekuensi-konsekuensi dari kepuasan kerja tersebut. Di PoliMedia, dosen/pegawai yang mempunyai kepuasan kerja bagus, ia akan melaksanakan tugasnya dengan semangat. Sementara dosen/pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka ia akan kurang maksima dalam pelayanannya terhadap mahasiswa.

Berdasarkan penelitian ini, kontribusi penelitian ini adalah perbaikan sistem motivasi. Motivasi kerja sebisa mungkin berasal dari individu karena motivasi internal lebih bisa bertahan lama dan lebih bagus dibanding motivasi eksternal yang selalu mengandalkan faktor

perangsang atau stimulus dari luar. Beberapa langkah pimpinan dalam meningkatkan motivasi misalnya penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif bisa berupa bonus, fasilitas kerja, menciptakan suasana kantor yang menyenangkan, membangun komunikasi yang baik antardosen/pegawai, melakukan kegiatan bersama di luar pekerjaan seperti *gathering*, penempatan jabatan, pujian, penghargaan bagi karyawan berprestasi, hukuman, pelatihan dan pengembangan diri, mengenali kelebihan dan kekurangan dosen/pegawai, dan kompensasi. Tentunya ada banyak kendala dalam perbaikan sistem motivasi tersebut antara lain pimpinan sulit mengetahui keinginan semua dosen/pegawai dan tentunya kesulitan juga untuk memenuhi semua keinginan mereka, beberapa dosen/karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, dan beberapa dosen/pegawai yang sudah cukup tua. Pimpinan sebaiknya menghindari beban kerja yang berlebih, imbalan yang kurang memadai, diskriminasi cara penilaian karyawan yang tidak berdasarkan kompetensi tetapi berdasar subjektifitas, rutinitas yang membosankan, kurang keterampilan, tidak punya tujuan, dan konflik kepentingan.

SIMPULAN

Simpulan dari penulisan ini sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja pegawai PoliMedia adalah sangat baik yang dibuktikan dari

nilai kepuasan kerja, *mean* = 95,57 jauh lebih besar dari nilai standar deviasi = 8,131.

2. Motivasi kerja pegawai PoliMedia adalah sangat baik yang dibuktikan dari nilai motivasi kerja, *mean* = 105,37 dan Standar Deviasi = 10,420. Nilai *mean* jauh lebih besar daripada nilai standar deviasi.
3. Ada korelasi variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja. Hal ini dibuktikan nilai korelasi sebesar $0,855 \geq 0,05$.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut.

1. Pimpinan hendaknya meningkatkan terus pelayanan baik akademik maupun non-akademik terhadap para dosen/karyawan supaya kepuasan kerja dosen/ karyawan meningkat.
2. Perlu ditingkatkan kembali motivasi kerja para dosen/karyawan supaya motivasinya lebih baik lagi. Diharapkan juga manajemen mampu memberi tingkat kepuasan kerja para dosen/karyawan sesuai sistem yang sudah ada di lembaga.
3. Pimpinan bisa memberikan kesejahteraan yang layak dengan sistem insentif apabila pekerjaan dosen/pegawai melebihi target yang dicapai.
4. Perlu diciptakan toleransi dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menjadi kerja sama tim yang

tangguh dan selalu nyaman dalam bekerja.

5. Pemberian gaji atau upah sebaiknya tepat waktu khususnya bagi tenaga dosen/karyawan honorer atau tidak tetap, supaya tercapai kepuasan kerja dan bisa meningkatkan motivasi kerja.
6. Ada komunikasi dua arah antara manajemen dengan dosen/karyawan sehingga dosen/karyawan bisa tanpa sungkan menyampaikan aspirasi apa yang kurang demi kemajuan lembaga PoliMedia.
7. Dosen/karyawan hendaknya bekerja dengan sebenar-benarnya, dengan hati, sesuai target waktu, teliti, bertanggung jawab, mentaati aturan atau sistem yang berlaku, mampu bekerja sama, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengedepankan kepentingan mahasiswa sebagai konsumen daripada kepentingan pribadi atau kelompoknya, kinerjanya optimal sehingga bisa menimbulkan kepuasan kerja bagi dirinya dan manfaat bagi poliMedia.
8. Bagi penelitian berikutnya, disarankan menggunakan pendekatan kualitatif. Variabel lain selain kepuasan kerja yang memengaruhi motivasi kerja juga menarik untuk diteliti misalnya kompensasi, *work-family* konflik, pola kepemimpinan, sikap, prestasi kerja, persepsi, komitmen, kepribadian, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, N., & Sudharma. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakungs Beach Cottage Kuta Bali" Publikasi Ilmiah Universitas Udayana.
- Declaudi, C., & Purwana ES., D. 2016. "Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja: Studi Pada Karyawan Pt "X" di Jakarta", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*.
<https://doi.org/10.21009/jpeb.004.1.1>
- Devi, E. K. D. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Diputra, I.B.G.S., & Riana, I.G. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel Bali", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.5 (2014) ISSN 276-288.
- Elinaulfa. 2015. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawn PT PLN (Persero) APJ Surakarta, Naskah Publikasi Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fariduddin, S. 2005. "The Motivation to Work". *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*.
<https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2005.03.1.4>
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. 2009. "Personality, Motivation and Job Satisfaction: Herzberg Meets The Big Five",

- Journal of Managerial Psychology*.
<https://doi.org/10.1108/02683940910996789>
- Handoyo, S. 2013. "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun", *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Hamzah B.Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huang, X., & Van De Vliert, E. 2003. "Where Intrinsic Job Satisfaction Fails to Work: National Moderators of Intrinsic Motivation", *Journal of Organizational Behavior*.
<https://doi.org/10.1002/job.186>
- Isnainy, U.C.A.S., & Nugraha, A. 2018. "Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat, Holistik", *Jurnal Kesehatan*, Volume 12 No 4 Oktober 2018 ISSN 235-243.
- Kaur, A. 2013. *Maslow 's Need Hierarchy Theory: Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*.
- Kirkman, B. L., & Shapiro, D. L. 2001. "The Impact of Cultural values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance", *Academy of Management Journal*.
<https://doi.org/10.2307/3069370>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. In Jakarta: Salemba Empat.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. 2014. "Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey in China". *BMJ Open*.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004897>
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*, Edisi Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Muljono, P. 2008. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Sikap terhadap Profesi dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian: Studi Terhadap Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor", *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*.
<https://doi.org/10.22500/sodality.v2i3.5880>
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. 2003. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, G.A. 2012. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Busana Mulya Tekstil, Naskah Publikasi Fakultas Psikologi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Ostroff, C. 1999). "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Panggalih, B., & Zulaicha, R. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervinig pada Karyawan PT Telkom Tegal", *Jurnal Performance*, Volume 16 No 2 September 2012.

Rivai, V. 2003. "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank (Survey di Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri Tahun 2001)", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 10 Nomor 2.

Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. 2009. *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Tietjen, M. A., & Myers, R. M. 1998. "Motivation and Job Satisfaction in Management Decision".
<https://doi.org/10.1108/00251749810211027>

Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. 1999. "An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships", *Personnel Psychology*.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>

Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G., Wecking, C., & Moltzen, K. 2006. "Work Motivation, Organisational Identification, and Well-Being in Call Centre Work.", *Work and Stress*.
<https://doi.org/10.1080/02678370600655553>

Werner, John. M. & Desimone, Randy. L. 2006. *Human Resource Development*. USA : Tomson.

Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A, 1992 *Organizational Behavior and personal Psychology*, USA : Richard D. Irwin Inc.

Wibowo. 2016. *Managemen Kinerja*, edisi kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, T.A. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan; Studi pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang* (Tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.