

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS KARIMUN**

**Fauzan Haqiqi**

Program Studi Manajemen Kepelabuhan dan Pelayaran, Jl. Raya Komp. Timah, Tlk. Uma, Tebing, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau 29663, Universitas Karimun  
email: fauzanhaqiqi.1986@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan dengan obyek Universitas Karimun, dengan melibatkan responden yang merupakan pegawai pada Universitas Karimun yang berjumlah 38 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja internal, terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Karimun. Variabel dalam penelitian ini meliputi satu variabel bebas yaitu motivasi kerja internal Serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Analisa yang dilakukan pada hasil penelitian meliputi pengujian instrumen penelitian, analisa regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Secara Parsial variable Motivasi Internal secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Karimun. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) =  $n-k-1$ , dimana  $n$  = jumlah sampel yang diamati,  $k$  = jumlah variabel bebas, dan  $1$  = jumlah variabel terikat. Dengan menggunakan derajat kebebasan (dk) = 33, dan uji dua sisi ( $1/2=2,5\%$ ), maka pada tabel diperoleh nilai  $t$  tabel = 2,00. Karena nilai  $t$  hitung = 4,099 >  $t$  tabel = 2,00 sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti menerima  $H_1$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga secara statistik pengaruhnya signifikan.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja Internal, Kepuasan Kerja

### **ABSTRACT**

This research was conducted at Karimun University, involving respondents who are employees at Karimun University, amounting to 38 people. The purpose of this study was to analyze the effect of internal work motivation on job satisfaction of Karimun University employees. The variables in this study include one independent variable, internal work motivation, and one dependent variable, employee job satisfaction. Analysis conducted on the results of research includes testing of research instruments, multiple linear regression analysis, classic assumption tests, and hypothesis testing. Partially, the variable Internal Motivation significantly on the Job Satisfaction of Karimun University Employees. In this study a significance level of 0.05 used with degrees of freedom (dk) =  $n-k-1$ ,  $n$  = number of samples observed,  $k$  = number of independent variables, and  $1$  = number of dependent variables. By using degrees of freedom (dk) = 33, and a two-tailed test ( $1/2 = 2.5\%$ ), table obtained value of  $t$  table = 2.00. Because the value of  $t$  arithmetic = 4.099 >  $t$  table = 2.00 so  $H_0$  is rejected which means accepting  $H_1$ . Based on the calculation results, it can be seen that Internal Motivation affects employee job satisfaction, so that statistically the effect is significant.

**Keyword** : Internal work Motivation, job satisfaction

### **PENDAHULUAN**

Sebagai unit kerja yang aktivitasnya memberikan pelayanan kepada publik dan mahasiswa para Pegawai sering mengalami situasi dimana kinerja mereka mendapat penilaian yang berkecenderungan kurang memuaskan dari masyarakat dan mahasiswa, misal kurang profesional di dalam memberikan pelayanan.

Secara umum kinerja Pegawai harus melayani masyarakat dan mahasiswa dalam jumlah yang tidak sebanding dengan fasilitas dan kemampuannya. Hal ini dapat berakibat pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Pegawai kepada masyarakat dan mahasiswa, serta sebagai indikator lainnya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh masyarakat dan mahasiswa.

Masalah yang dihadapi oleh Universitas Karimun adalah belum diketahuinya tingkat kepuasan kerja Pegawai, sehingga dengan dilakukan penelitian ini akan diketahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja Pegawai Universitas Karimun.

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini sangat penting karena fungsi manajemen personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan kepuasan kerja dengan mengacu pada situasi tertentu.

Menurut Handoko, (2002:193) program konseling merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pihak pimpinan sangat penting peranannya di bidang kepersonaliaan yaitu melakukan pemberian motivasi internal terhadap prestasi Pegawai yang menjadi bawahannya pada setiap moment, *me-record*-nya, kemudian melakukan langkah-langkah atau upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan Pegawainya dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia modern.

### **Motivasi**

Menurut **Timpe** (2002 : 427) perkembangan teknologi menunjukkan tantangan - tantangan dan resiko-resiko bagi perusahaan karena teknologi pada hakeketnya masih tergantung pada peran manusia.

Dengan demikian masalah yang berkaitan dengan perkembangan teknologi terletak pada orang-orang yang melaksanakannya. Keberhasilan peran manusia masih memerlukan penegasan kembali akan peranan-peranan, pertukaran-pertukaran tugas, tanggung jawab baru, dan penerimaan terhadap perubahan-perubahan tersebut.

Pimpinan dapat memotivasi bawahan dengan berbagai cara, diantaranya menurut Allen (1990:249) adalah :

Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang jesediaan berbuat dengan efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya, secara sadar atau tidak sadar.

Mendorong, yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.

Mendesak, yaitu membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan, dengan sesuatu cara yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan, dan ancaman jika perlu.

Thoha (1995 : 1) menggambarkan bahwa pemimpin itu diibaratkan sebagai seorang pengembala, di mana setiap pengembalaan akan ditanya tentang perilaku pengembalaannya. Pernyataan ini semakin menguatkan bahwa seorang pemimpin apapun bentuk dan wujudnya, di manapun tempatnya akan senantiasa memiliki beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Agar kepemimpinannya efektif maka seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Ariani mengungkapkan (dalam Ambar Teguh Sulistyani, 2004:195) bahwa dalam birokrasi yang *good governance* perlu penerapan model motivasi yang mampu semaksimal mungkin untuk memberikan inspirasi kepada pegawai. Dalam hal ini proses

internalisasi nilai-nilai disiplin, ketekunan dan ketelitian semangat perlu mendapatkan tekanan khusus.

Swasto (1996 : 71) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologik tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Siagian (1996 : 295) menyatakan bahwa pemberian motivasi dikatakan berhasil apabila dalam melaksanakan pekerjaan para bawahan merasa puas dengan apa yang dilaksanakannya, kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dicapai manakala dalam pekerjaan tersebut terdapat:

Otonomi untuk bertindak

Variasi dalam melakukan pekerjaan

Kesempatan untuk memberikan sumbangan untuk keberhasilan pekerjaan.

Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian motivasi, menurut Ranupandojo (1990 : 125) pada dasarnya dibedakan atas dua macam, yaitu pemberian motivasi positif dan pemberian motivasi negatif. Motivasi positif merupakan kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan, melalui pemberian imbalan (*Reward*) yang menguntungkan pegawai, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi. Sedangkan pemberian motivasi negatif adalah kebalikan dari motivasi positif. Di sini para pegawai di pengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan (*power*) yang melakukan para pegawai, yaitu berupa ancaman dengan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau bekerja giat. Memang melalui cara ini prestasi bisa meningkat, namun semua itu hanya dalam jangka waktu pendek. Mereka bekerja hanya karena terpaksa, selama sumber ancaman ada, dan bila sumber ancaman tersebut sirna atau tidak ada, maka prestasi akan menurun kembali.

Pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban pimpinan, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan menurut Wahjo Sumidjo (1992 : 85), perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Harus dapat memberikan keteladanan
5. Mampu menggunakan keahlian
6. Harus berbuat dan berlaku realistis

Teori motivasi dari Maslow (Winardi, 2002:12-16) memandang motivasi seseorang individu sehubungan dengan suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Populasi atau universe adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan /individu - individu) yang hendak diduga, (Djarwanto, 2006: 107)

Dalam penelitian ini yang diposisikan sebagai populasi adalah seluruh Pegawai Universitas Karimun, dengan jumlah 38 orang. Karena jumlah populasi tidak melebihi

100, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden penelitian.

**Teknik Analisis**

Analisis secara kuantitatif (statistik) dilakukan dengan membaca tabel-tabel, atau angka-angka yang tersedia, melakukan uraian dan interpretasi yang dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan dan saran dengan teori regresi sederhana

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + e$$

- $b_0$  = konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi variabel-variabel X
- $X_1$  = Variabel promosi jabatan
- $Y$  = Variabel kepuasan kerja pegawai
- $e$  = galat, yaitu variabel pengganggu yang turut mempengaruhi Y

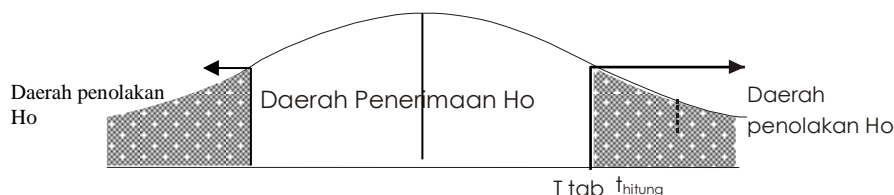
**Uji Hipotesis (Uji-t)**

Uji-t yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara parsial (individu). Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh parsial variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan menggunakan uji-t.

Kriteria pengujian (two tails) yang digunakan dalam uji-t adalah :

- a. Jika  $-t_{tab} < t_{hit} < t_{tab}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel-variabel bebas ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).  
 Jika  $-t_{hit} < -t_{tab}$  atau  $t_{hit} > t_{tab}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas ( $X_1$ ) secara partial/individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).  
 Apabila hasil perhitungan  $t_{hit} > t_{tab}$ , maka pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) signifikan.

**Gambar 3.1.**  
**Kurva Normal Distribusi Uji-t**



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1 Distribusi Responden Pegawai Universitas Karimun Menurut Kelompok Umur.**

Umur	Jumlah	Prosentase
< 30 tahun	5	13
30 – 40 tahun	18	47
> 40 tahun	15	40
Total	38	100

Dari tabel di atas, 47% responden berumur 30 – 40 tahun, 40% responden berumur di atas 40 tahun dan sebagian kecil (13%) berumur di bawah 30 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam usia pertengahan dan merupakan usia produktif.

### Distribusi Data

Data-data khusus yang diperoleh setelah penelitian di lapangan adalah berupa data-data tentang gaya kepemimpinan dan kinerja tenaga Pegawai Universitas Karimun.

Secara garis besar deskripsi data adalah seperti pada tabel berikut:

### Variabel Motivasi Internal

Setelah kuesioner disebarakan kepada seluruh responden yaitu sejumlah 38 responden. Hasil yang didapat dari pengumpulan kuesioner untuk Variabel Motivasi Internal dapat dirinci sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Internal (X3)**

NO	KETERANGAN	1		2		3		4		5		6		7	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah anda bekerja mampu untuk memelihara kelangsungan hidup anda dan keluarga?	-	-	-	-	1	2,6	-	-	9	23,7	15	39,5	13	34,2
2	Bagaimana keselamatan dan keamanan diri anda dan keluarga?	-	-	-	-	3	7,9	12	31,6	15	39,5	5	13,2	3	7,9
3	Bagaimana nuansa hidup berkelompok dengan rekan kerja dan mengadakan kegiatan lain selain bekerja?	-	-	-	-	-	-	10	26,3	18	47,4	9	23,7	1	2,6
4	Bagaimana penghargaan baik dari lembaga maupun lingkungan sekitar anda?	-	-	-	-	4	10,5	12	31,6	13	34,2	8	21,1	1	2,6
5	Bagaimana kondisi faktor mengaktualisasikan diri anda kepada lembaga?	-	-	-	-	-	-	11	28,9	16	42,1	9	23,7	2	5,3

Sumber : data primer, diolah

### Analisa Hasil Penelitian

Pada analisa hasil penelitian ini, penulis pada awalnya melakukan pengujian instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel.

### Uji Validitas

Kriteria valid tidak suatu butir pernyataan didasarkan pada besarnya koefisien validitas butir pertanyaan tersebut. Jika kuesioner validitas butir pernyataan sama atau lebih besar dari koefisien validitas kritis (tabel), maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, tetapi jika koefisien validitas, butir pernyataan lebih kecil dari koefisien validitas kritis

(tabel ) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (gugur). Selanjutnya butir pernyataan yang tidak valid (gugur) dikeluarkan atau tidak dipakai dalam analisa data. Dalam pengujian ini koefisien kolerasi kritis diperoleh dari tabel distribusi  $r$  dengan menggunakan derajat bebas  $(N-1) = 38-1 = 37$  dan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai  $r$ -tabel = 0.202

Berdasarkan data yang terkumpul dari 38 responden maka hasil pengujian validitas instrumen Motivasi Internal dengan menggunakan kolerasi *product moment* ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Internal (X3)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0.573	0.202	Valid
2	0.583	0.202	Valid
3	0.753	0.202	Valid
4	0.662	0.202	Valid
5	0.837	0.202	Valid

*Sumber : Data Primer (diolah)*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai kolerasi hitung untuk lima indikator dari variabel X3 secara keseluruhan mempunyai nilai yang lebih besar daripada  $r$  tabel sebesar 0.202, maka dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan atau indikator dalam variabel Motivasi Internal (X3) dinyatakan valid.

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Setelah data tentang variabel-variabel yang diteliti telah didapat secara lengkap, maka pengujian hipotesis dengan menggunakan program microstat

**Tabel 4**  
**Hasil Analisa Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients		R	R Square
	B	Std.Error		
Constant	0.753	3.628	0.977	0.955
X1	0.370	3.407		

#### **Pengujian Hipotesis**

Uji-t digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas X terhadap variabel terikat Y secara parsial / individu.

Dari Hasil SPSS, dapat diketahui nilai masing-masing nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

#### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah :

a.  $H_0 : b_i = 0$  (variabel bebas X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y).

$H_1 : b_i \neq 0$  (variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y).

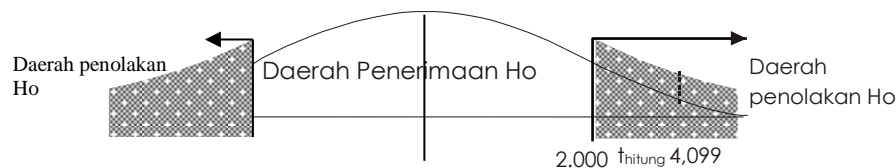
b. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $(dk) = n - k - 1$ , dimana  $n$  = jumlah sampel yang diamati,  $k$  = jumlah variabel bebas, dan  $1$  = jumlah variabel terikat.

Dengan menggunakan derajat kebebasan  $(dk) = 33$ , dan uji dua sisi ( $1/2 = 2,5\%$ ), maka pada tabel diperoleh nilai  $t$  tabel = 2,00.

c. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar : 4,099

Karena nilai  $t$  hitung = 4,099 >  $t$  tabel = 2,00 sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti menerima  $H_1$ .

**Gambar 2**  
**Kurva Normal Uji-t Hasil Analisis (X3)**



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga secara statistik pengaruhnya signifikan.

### KESIMPULAN

Secara Parsial variable Motivasi Internal secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Karimun.

### SARAN

Rektor Universitas Karimun seharusnya menggalang upaya untuk meningkatkan kualitas supervisi, karena diketahui bahwa supervisi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja Pegawai Universitas Karimun.

Bagi publik yang pernah mendapatkan pelayanan di Universitas Karimun mengetahui dan mengalami betapa mudahnya system birokrasi di Universitas Karimun. Oleh karena itu sebaiknya Universitas Karimun mempertahankan system birokrasi tersebut. sehingga tidak membingungkan.

Selanjutnya faktor profesionalisme Pegawai perlu diperhitungkan karena beban kerja yang melebihi kemampuan para Pegawai sering merupakan faktor menyebabkan menurunnya kinerja Pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2003, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan ke 8, Penerbit Renak Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Alokasinya*, Rajawali, Jakarta.
- Martoyo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Notoatmojo. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, Manajemen personalia. BPFE - UGM, Yogyakarta, 2000
- Handoko T. Hani, *Reksohadiprojo Sukarto, Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.