

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI**
(Studi Di Dinas Pertanian, Perikanan dan kehutanan Kota Solok)

SKRIPSI

*Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana Administrasi Publik*



Oleh :

SUCI OKTAVIANI
2008 / 00369

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

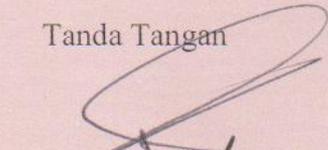
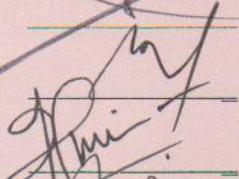
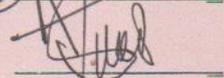
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada hari Rabu 20 Juni 2012 pukul 10.30 s/d 12.30 WIB

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kota Solok)

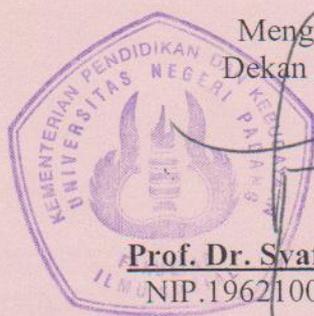
Nama : Suci Oktaviani
NIM : 2008/00369
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 20 Juni 2012

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Azwar Ananda, MA	
Sekretaris	: Drs. M. Fachri Adnan, M.Si.Ph.D	
Anggota	: Drs. Dasman Lanin, M.Pd.Ph.D	
Anggota	: Drs. Syamsir, M. Si.	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP,



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP.19621001 198903 1 002

ABSTRAK

Suci Oktaviani: NIM. 2008/00369. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok)

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian, perikanan, dan Kehutanan Kota Solok.? 2) Bagaimana kepuasan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok? 3) Apakah Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui motivasi pegawai Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok, 2) untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok. 3) untuk mengetahui pengaruh antar Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai. Yang bekerja di lingkungan Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok yang berjumlah 71 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Disproportional Stratified Random Sampling*, sehingga didapat sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok berada pada kategori baik artinya bahwa pertanggung jawaban segala tindakan, perilaku dan kebijakan yang diambil pegawai sudah baik. hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas perkenaan-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Salawat beriringan salam disampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, dengan ajaran-Nya yang beliau bahwa dapat menjadikan aspirasi penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: (Studi pada Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok)**), untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan dan saran berupa bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si. Ph.D selaku ketua jurusan dan selaku pembimbing II yang telah membimbing dan arahan, bantuan, dan motivasi dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan Ibu Henni Muchtar, SH, M.Hum selaku Sekretaris Jurusan
2. Bapak Prof. Dr. Azwar Ananda, MA selaku pembimbing I, yang telah membimbing dan arahan, bantuan, dan motivasi dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si, Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Azwar Ananda, MA, Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat atas partisipasinya menjadi responden penelitian skripsi ini.

Akhir kata, penulis memohon ampunan kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam-dalamnya atas segala kekhilafan yang telah penulis perbuat. Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan dan memberkati semua amal baik yang telah kita perbuat. Amin ya Rabbal Alamin.

Padang, April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Perumusan Masalah.....	6
C. Hipotesis	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis	9
1. Motivasi Kerja	9
a. Konsep Dasar Motivasi Kerja	9
b. Jenis- Jenis Motivasi	14
c. Manfaat Motivasi Kerja	15
d. Teori- Teori Motivasi Kerja	16
e. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
f. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi	34
2. Kepuasan Kerja	35
a. Pengertian Kepuasan Kerja	35
b. Fungsi Kepuasan Kerja	40
c. Pengukuran Kepuasan Kerja	40
d. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	41
e. Aspek Pengukuran Kepuasan Kerja.....	43
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	45
B. Kerangka Konseptual	49

III.	METODE PENELITIAN	52
	A. Jenis Penelitian	52
	B. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	52
	C. Definisi Operasional	53
	D. Populasi dan Sampel	54
	E. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	56
	F. Instrumen Penelitian	57
	G. Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	58
	H. Teknik Analisis Data	63
IV.	TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
	B. Deskripsi Hasil Penelitian	76
	C. Analisis Normalitas	85
	D. Pembahasan	91
V.	PENUTUP	99
	A. Kesimpulan	99
	B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	54
Tabel 3.2. Jumlah Sampe.....	56
Tabel 3.3. Skala Ukur Instrumen.....	57
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Data.....	59
Tabel 3.5. Hasil Uji Realiabilitas Data.....	62
Tabel 4.1 Deskripsi kebutuhan akan prestasi	77
Tabel 4.2 Deskripsi kebutuhan akan Afiliasi.....	78
Tabel 4.3 Deskripsi kebutuhan akan Kekuasaan	79
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.5 Deskripsi Kepuasan Finansial	81
Tabel 4.6 Deskripsi Kepuasan Fisik	82
Tabel 4.7 Deskripsi Kepuasan Sosial	83
Tabel 4.8 Deskripsi Kepuasan Psikologis	84
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.11 Koefisien Deteminasi	88
Tabel 4.12 Model Regresi Sederhana	88
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1. Ciri- Ciri orang termotivasi.....	16
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	74
Gambar 4.2 Uji Normalitas Motivasi	86
Gambar 4.3 Uji Normalitas Kepuasan Kerja	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketuntasan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi

sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Faktor- faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins : 2001).

Motivasi merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi menghendaki setiap pegawainya dapat bekerja dengan baik. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas- tugasnya. Sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan atau instansi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan : 2002).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian penuh pada faktor- faktor yang menjadi harapan- harapan dari pegawai, yang berupa kebutuhan dan keinginan. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut terpenuhi maka pegawai

tersebut akan merasa puas. Sehingga akan timbul semangat kerja yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku pegawai. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada pegawainya untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawainya seperti memberi gaji yang layak, menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan sarana dan prasarana yang memadai, dan lain- lain.

Sifat dasar manusia bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan, dimana kebutuhan tersebut merupakan konsep dari motivasi yang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan para pegawai, dapat menimbulkan motivasi pegawai. Karena apabila seorang pegawai telah terpenuhi apa yang menjadi harapan- harapannya, maka pegawai tersebut akan merasa puas, sehingga akan timbul dorongan- dorongan atau motivasi kerja yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku dan tindakan dalam bekerja.

Kepuasan akan pekerjaan pada umumnya akan berhubungan dengan motivasi pegawai dalam mengerjakan tugas- tugas mereka. Secara teoritis, ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka motivasi kerja mereka pun akan naik, (Faustino Cardoso gomes,2000:177) “Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan juga motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang suatu organisasi. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi tempat bekerja, apabila dalam suatu instansi kedaannya sesuai dengan harapan pegawai, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan betah untuk bekerja.

Saat seorang pegawai bekerja dengan baik, umumnya ia akan mendapatkan upah ataupun penghargaan yang lebih tinggi atas kerjanya. Jika ia merasa penghargaan yang diterima cukup adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan bertambah. Tetapi jika penghargaan yang diterima dirasa kurang adil, maka kepuasan kerja akan berkurang. Yang akhirnya, dalam kedua hal ini akan menjadi umpan balik yang mempengaruhi kualitas kerja berikutnya.

Masalah- masalah tersebut biasanya timbul oleh adanya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya seperti motivasi kerja (David dalam Mangkunagara, 2005:117).

Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam instansi, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dingkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003 :203) bahwa “Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi”

Kondisi rendahnya kepuasan kerja pegawai juga terjadi pada Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok. Dari hasil pengamatan yang terjadi yaitu, terlihat kualitas kerja pegawai seakan mengalami penurunan. Pegawai seringkali tampak kurang semangat di tempat kerja dan melakukan tugas mereka dengan apa adanya tanpa berusaha untuk memberikan yang terbaik, rendahnya kepuasan kerja terlihat dari sering dan banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 oktober 2011 dengan salah satu pegawai mengatakan “banyak pegawai seakan- akan mempunyai motivasi kerj yang rendah, sehingga tidak mempunyai kepuasan dalam bekerja” bahwa rata- rata pegawai terlambat masuk, dan ada sebagian pegawai hanya mengambil absen lalu bisa berpergian dengan alasan bekerja dilapangan. Kondisi lain yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja adalah masih adanya pegawai yang mengisi waktu kerja tidak berhubungan dengan pekerjaan, istirahat, dan mengobrol. Ketidak hadiran menggambarkan rendahnya motivasi dan kedisiplinan karyawan (Herzberg dalam Marthis dan Jackson, 2000)

Berdasarkan uraian di atas serta fenomena yang ada dilapangan, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian,perikanan,dan Kehutanan Kota Solok“*.

B. Identifikasi Masalah, Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dan rasa memiliki dalam pekerjaan
- b. Adanya beberapa orang pegawai yang datang terlambat kekantor atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.
- c. Banyaknya terlihat pegawai yang terkesan malas menyelesaikan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung, dan terdapat beberapa pegawai yang melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Agar pembatasan masalah lebih jelas, maka penulis memberikan batasan-batasan yang akan dilakukan yaitu penelitian akan dipusatkan pada pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja kerja Pegawai di Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok?

2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Dinas pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok?
3. Apakah ada Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Oleh karena itu, pada penelitian ini, penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :”*Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai “.*

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai Dinas Pertanian, perikanan, dan Kehutanan Kota Solok.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Solok.
3. Untuk mengetahui Pengaruh yang antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perikanan dan Kehutanana dan Kota Solok

E. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian ini maka peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini bermanfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan wawasan dalam rangka pengembangan disiplin ilmu terutama Ilmu Administrasi Negara khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Dalam tataran praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi instansi terkait.
3. Untuk memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.