

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

Yuyus Rustiandi<sup>1\*</sup>, Ermy Utami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

\*Kontak email: [Yusrustiandi@gmail.com](mailto:Yusrustiandi@gmail.com)

Diterima: 16/09/20

Revisi: 26/09/20

Diterbitkan: 28/04/21

## Abstrak

**Tujuan Studi:** Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI stasiun Kalimantan timur. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI stasiun Kalimantan timur pada tahun 2020.

**Metodologi:** Penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur sebanyak 128 pegawai yang terdiri PNS, PBPNS, dan pegawai kontrak dengan jumlah sampel 97. Pengambilan sampel *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Data berupa kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

**Hasil:** Hasil regresi linear sederhana, nilai t hitung 7,162 dan t tabel 1.985, maka dapat disimpulkan bahwa  $7,162 > 1,985$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antar variabel pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Nilai  $R^2$  0,351 artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai 35%, dan 65% variabel lain.

**Manfaat:** Sebagian besar motivasi kerja tinggal bagaimana cara mengarahkan sumber daya manusia dan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga pegawai mau bekerja secara totalitas dengan visi dan misi yang sama sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## Abstract

**Purpose of study:** Influence of work motivation on work satisfaction in the public broadcasting television institution of the republic of Indonesia east kalimantan station. This study aims to determine the effect of Work Motivation on Job Satisfaction at the Republic of Indonesia Public Television Station in East Kalimantan Station in 2020.

**Methodology:** This type of research is quantitative with a descriptive research approach. The population of this study was all 128 LPP TVRI East Kalimantan Station employees consisting of civil servants, PBPNS, and contract employees with a total sample of 97. The sampling technique was using probability sampling with a simple random sampling type. Data obtained from respondents using a data collection tool in the form of a questionnaire, then analyzed using SPSS version 25.

**Results:** From the results of simple linear regression calculations, tcount value of 7.162 and table with a value of 1.985, it can be concluded that  $7.162 > 1.985$  which means that  $H_a$ 's statement is accepted and  $H_o$  in rejecting this shows that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction in LPP TVRI East Kalimantan Station. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.351 means that work motivation affects employee job satisfaction by 35%, and 65% is influenced by other variables, which are not included in this study.

**Applications:** Most of the work motivation is just how to direct the human resources and the potential of each employee, so that employees are willing to work in totality with the same vision and mission so as to produce good job satisfaction to achieve and realize the company's stated goals.

---

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986). Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi kerja yang baik dan terarah sesuai tujuan perusahaan. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Pada dasarnya suatu organisasi sangat mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, mau bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan perlu diberikan motivasi agar mau bekerja dengan giat. Motivasi memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian motivasi dari seorang pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengembangkan kemampuannya.

Dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan selalu menginginkan kepuasan kerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kepuasan kerja. Dalam melakukan usaha meningkatkan kepuasan kerja ini, Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi kerja yang baik guna mencapai tingkat kepuasan kerja. Selain karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memadai perusahaan juga berkewajiban untuk memotivasi para karyawannya terutama bagi seorang manager bagaimana harus memotivasi para bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi dan kepuasan kerja sangat penting diperlukan bagi karyawan. Apabila karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi pasti tidak akan mempunyai tujuan untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Begitu juga apabila karyawan tidak mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki juga akan mengakibatkan rasa malas, tidak punya semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga produktivitas yang dihasilkan akan menurun. LPPTVRI adalah stasiun televisi pertama di Indonesia pada tahun 1962 dan mempunyai 27 cabang provinsi juga memiliki stasiun pusat dengan satuan transmisi sebanyak 376 yang berada di seluruh Indonesia. Untuk di Kalimantan Timur sendiri TVRI memiliki pegawai yang berjumlah kurang lebih 128 yang terdiri dari 74 PNS, 31 PBPNS, dan 23 pegawai kontrak. Dengan adanya karyawan dalam jumlah besar. Artinya kalau karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai kepuasan kerja secara pasti operasional perusahaan juga akan terganggu.

Maka dari itu motivasi dan kepuasan kerja sangat penting di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia diperlukan bagi karyawannya untuk menyeimbangkan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas maka secara tidak langsung akan berdampak pada terpenuhinya Kepuasan kerja yang maksimal. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti akan menganalisis lebih jauh bagaimana **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur”**.

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

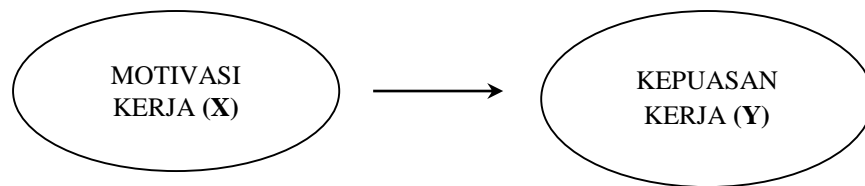
Tabel 1  
Peneliti Terdahulu

Peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
Utari (2005)	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang	Variabel bebas adalah motivasi (X) Variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y)	Kuantitatif dengan jumlah populasi 108 orang dengan menggunakan slovin analisis regresi linier berganda dengan kuantitatif uji hipotesis uji T dan uji F	Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang valid dan reliabel. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja
Setyaningsih (2011)	Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi	Tahap 1 : Variabel bebas adalah motivasi (X1) kemampuan kerja (X2) variabel terikat adalah kinerja karyawan	Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

sebagai variabel moderator	(Y) Tahap 2 : Variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) variabel terikat yakni kepuasan kerja (W) variabel moderator yakni kompensasi (Z)	menggunakan analisis regresi linier berganda	kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan
----------------------------	---	--	---

Sumber: Referensi Berbagai Jurnal Data diolah Februari 2020

Dari hasil penelitian terdahulu pada tabel 1 memiliki pengaruh antara Motivasi terhadap kepuasan kerja, hal ini akan menjadi acuan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga dari hasil tersebut akan disajikan kerangka pikir penelitian ini pada gambar dibawah:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian diolah Februari 2020

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian ini kerangka berfikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Setelah kerangka pikir diketahui, maka selanjutnya adalah menentukan hipotesis penelitian, yang dapat dilihat:

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Dilakukan uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas serta uji validitas dan uji reabilitas. Data diperoleh dari hasil pengukuran dan kuesioner diolah dan disajikan dalam tabel dan narasi serta dalam angka bentuk persentase (%). Analisis data dengan regresi linier sederhana karena sesuai dengan kerangka pikir yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu hanya menguji motivasi kerja dan kepuasan kerja. Analisis regresi sederhana akan digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk mempermudah. Sebelum membuat kuesioner, penting untuk mengetahui definisi operasional tentang kedua variabel, untuk menghindari selisih paham atas penafsiran indikator penelitian tersebut, berikut ini akan disajikan tabel definisi operasional variabel beserta indikator dan skala pengukurannya, yang dapat dilihat berikut ini:

Tabel 2 Definisi Operasional

Variabel	Konsep variable	Indikator	Kisi-kisi	Kode
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari pegawai TVRI untuk melakukan pekerjaan yang bertujuan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat	Menyukai tantangan dalam pekerjaan	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan	MK1
		Tanggung Jawab	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan	MK2

	tercapai.					MK3
		Prestasi Kerja		Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi		MK4
		Mencari posisi dalam kelompok				
		Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan		Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki pengaruh dalam kelompok		MK5
		Penghargaan		Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa		MK6
				Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan		
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh pegawai TVRI saat bekerja, ketika pegawai merasa puas dalam bekerja maka pegawai tersebut dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang ditempati saat ini.	Pekerjaan yang secara mental menantang		Bosan dengan pekerjaan yang menantang Terlalu banyak pekerjaan menantang yang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan bakat atau keterampilan dan kemampuan		KK1
		Kondisi kerja yang mendukung				KK2
		Gaji atau upah yang pantas		Fasilitas kerja memudahkan untuk mengerjakan tugas Lingkungan kerja yang tidak berbahaya		KK3
		Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan		Keadilan dalam pemberian upah 1. Pemberian upah yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, dan standar upah karyawan		KK4
		Rekan sekerja yang mendukung		Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dan tipe kepribadian Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang		KK5

tepat atau pantas.

Perilaku atasan yang adil dan peduli  
Rekan kerja yang mencukupi kebutuhan akan interaksi sosial  
Rekan sekerja yang ramah dan mendukung

*Sumber* : adaptasi dari berbagai sumber

Melihat [tabel 2](#) di atas, setelah kuesioner dibuat, maka untuk mengumpulkan hasil jawaban responden teknik pengumpulan data atas tanggapan responden adalah dengan teknik *kuesioner* (angket), karena telah diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan *responden* penelitian adalah sebanyak 97 orang, maka untuk memberi kemudahan kepada responden, akan disajikan *kuesioner* dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung diisi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

### 3. HASIL PENELITIAN

Menyelenggarakan program siaran yang terpercaya, memotivasi, memberdayakan yang menguatkan kesatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat TVRI Kalimantan Timur adalah salah satu dari stasiun daerah yang merupakan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia stasiun Kalimantan dan biasanya disingkat dengan LPP TVRI Kaltim yang didirikan pada tanggal 19 Januari 1993 terletak di Kota Samarinda. TVRI Kalimantan Timur jumlah pegawai kurang lebih 128 pegawai. Adapun visi misi dari TVRI Kalimantan Timur adalah sebagai berikut. TVRI Kalimantan Timur memiliki visi: Menjadi lembaga penyiaran kelas dunia yang memotivasi dan memberdayakan, melalui program informasi, pendidikan dan hiburan yang menguatkan persatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa. Untuk mewujudkan visi tersebut TVRI Kalimantan Timur memiliki misi:

Menyelenggarakan program siaran yang terpercaya, memotivasi, dan memberdayakan yang menguatkan kesatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa.

Mengelola sumber daya keuangan dengan tata kelola yang transparan, akuntabel dan kredibel, secara profesional, modern, serta terukur kemanfaatannya. Menyelenggarakan penyiaran berbasis digital konvergensi dalam bentuk layanan multipatfrom dengan menggunakan teknologi terkini, yang dikelola secara modern dan tepat guna, serta dapat diakses secara global. Menyelenggarakan tata kelola sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, kreatif dan beretika secara transparan berbasis meritokrasi, serta mencerminkan keberagaman.

Menyelenggarakan tata kelola kelembagaan beserta tata kerjanya yang ramping dan dinamis, serta pengelolaan aset secara optimal dan tepat guna berdasarkan peraturan perundang-undangan. Mengoptimalkan pemanfaatan aset, meningkatkan pendapatan siaran iklan, dan usaha lain terkait penyelenggaraan penyiaran, serta pengemangan bisnis sesuai peraturan perundang-undangan.

#### 3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat, nilai *r* hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan *r* hitung > *r* korelasi, dan *r* korelasi adalah sebesar > 0.5 hasilnya dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Dimensi Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Menyukai tantangan dalam pekerjaan (X1)	MK1	0.668	Valid
	MK2	0.663	Valid
Tanggung jawab (X2)	MK3	0.745	Valid
	MK4	0.731	Valid
Prestasi kerja (X3)	MK5	0.586	Valid
	MK6	0.698	Valid
Mencari posisi dalam kelompok (X4)	MK7	0.706	Valid
	MK8	0.765	Valid
Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan (X5)			

Penghargaan (X6)	MK9	0.824	Valid
	MK10	0.686	Valid

*Sumber:* Data diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil [Tabel 3](#) dapat disimpulkan, bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dimensi Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Pekerjaan yang secara mental menantang (Y1)	KK1	0.704	Valid
	KK2	0.723	Valid
Kondisi kerja yang mendukung (Y2)	KK3	0.613	Valid
	KK4	0.586	Valid
Gaji atau upah yang pantas (Y3)	KK5	0.572	Valid
	KK6	0.624	Valid
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Y4)	KK7	0.644	Valid
	KK8	0.708	Valid
Rekan sekerja yang mendukung (Y5)	KK9	0.739	Valid
	KK10	0.675	Valid

*Sumber:* Data diolah Juni 2020

Dilihat dari [Tabel 4](#) maka disimpulkan, pernyataan untuk kepuasan kerja pegawai valid, nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.5.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai berada 0-1. Jika nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka sebuah instrumen semakin menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel adalah jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$  hasil uji reliabilitas penelitian dilihat pada [Tabel 5](#).

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X)	0.914	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.890	Reliabel

*Sumber:* Data diolah Juni 2020

Dilihat dari [Tabel 5](#) di atas, berdasar pada data responden yang telah diterima, hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* keseluruhan indikator lebih besar dari 0.6, variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai yang dihasilkan melebihi 0.6 atau semakin mendekati angka 1.

### 3.3 Hasil Rentang Skala

Berikut ini akan disajikan skor keseluruhan variabel motivasi kerja yang pertama adalah tabel 6 penilaian skor untuk variabel motivasi kerja:

Tabel 6 Penilaian Total Skor Variabel Motivasi Kerja

DIMENSI	INDIKATOR	SKOR
Menyukai tantangan dalam pekerjaan	saya giat bekerja, karena ada kesempatan untuk naik jabatan	4.99
	sarana dan prasarana pekerjaan yang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik	4.98
Tanggung jawab	jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya menjadikan motivasi saya dalam bekerja	4.98
	kompensasi yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan	4.99
Prestasi kerja	saya tidak pernah mangkir atau terlambat	4.98
	saya memiliki tujuan yang jelas bekerja	4.99
Mencari posisi dalam kelompok	perusahaan sudah memenuhi kebutuhan hidup	4.98
	Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan	4.63
Penghargaan	keamanan tempat bekerja terjamin	4.99
	kondisi lingkungan kerja yang sangat kondusif	4.99
	bersedia mengambil resiko kerja untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik	4.95
<b>Rata-rata skor</b>		

*Sumber:* Data diolah Juni 2020

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel motivasi kerja yaitu dengan enam dimensi dengan sepuluh indikator pernyataan menghasilkan nilai sebesar 4.95 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur memberikan motivasi kerja terbaik terhadap instansi ataupun perusahaan.

### 3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini dapat dilihat di bawah:

Tabel 7 Hasil Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Motivasi Kerja (X)	0.549	7.162	0.000
Konstanta	18.296		
F Hitung	51.292		
R <sup>2</sup>	0.351		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.344		
R	0.592		
Kepuasan Kerja (Y)			

*Sumber:* Data diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil pada Tabel 7 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

yaitu sebesar 0,351 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 35% sedangkan sisanya yaitu sebesar 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah  $Y = 18,296 + (0,549 X)$ . Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,549 artinya jika motivasi kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1% maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,549.

### **Pembahasan**

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal, yaitu dengan menekankan motivasi kerja terbaik bagi setiap pegawai instansi, strategi yang telah dilakukan seperti pengembangan karyawan, memberi perhatian, melakukan pembagian pekerjaan, memberikan penghargaan, dan mengadakan komunikasi yang baik dengan karyawan, sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal instansi untuk menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal bagi instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dalam melayani masyarakat secara berkelanjutan karena berdasarkan hasil analisis. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel motivasi kerja dengan enam dimensi yaitu menyukai tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab, prestasi kerja, mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan dan penghargaan memiliki total skor sebesar 4.95 yang berada pada rentang skala 4,24 – 5 atau berada pada kategori dengan keterangan sangat tinggi. Kemudian setelah mengetahui total skor untuk variabel Kepuasan kerja pegawai kemudian dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.27 yaitu dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur telah menunjukkan motivasi kerja dan kinerja terbaik bagi perusahaan, pada hasilnya berdampak positif dan signifikan bagi instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di Kalimantan Timur. Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan hipotesis uji t, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_0$  ditolak karena nilai t hitung > dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Sehingga, dorongan motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka secara tidak langsung akan berdampak pada terpenuhinya kepuasan kerja yang maksimal.

Oleh karena itu, diharapkan dalam mengupayakan peningkatan motivasi kerja kepada para karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan peningkatan atas reward atau penghargaan terhadap karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan dengan menciptakan lingkungan kerja LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dengan suasana yang menyenangkan dan tempat yang nyaman bagi karyawan, atasan yang selalu memberikan dukungan dan support dapat menjadikan karyawan termotivasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan instansi yang baik, yaitu salah satunya dengan menekankan motivasi kerja terbaik bagi setiap pegawai instansi, strategi yang telah dilakukan seperti pengembangan karyawan, memberi perhatian, melakukan pembagian pekerjaan, memberikan penghargaan, dan mengadakan komunikasi yang baik dengan karyawan, sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal instansi untuk menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal bagi instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dalam melayani masyarakat secara berkelanjutan karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan dari beberapa hal mengenai variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja pegawai yang ada pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi republik Indonesia Kalimantan Timur berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, tingkat motivasi kerja pada LPP TVRI Kalimantan Timur dapat dikatakan sudah tergolong sangat baik, karena dilihat dari rentang skor penilaian dimensi penelitian menyukai tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab, prestasi kerja, mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan dan penghargaan, masuk kedalam rentang skor sangat tinggi.

Dapat dikatakan bahwa pihak instansi sudah menerapkan motivasi kerja yang baik bagi setiap pegawai, sehingga pegawai sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti terkait motivasi kerja yang ada pada instansi. Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa LPP TVRI Kalimantan Timur sudah memiliki kepuasan kerja pegawai yang sangat baik, hal ini didukung dari hasil rentang skor keseluruhan dimensi kepuasan kerja pegawai yang berada pada kategori sangat tinggi. Dimensi tersebut yaitu pekerjaan secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung. Semua dimensi tersebut sudah sangat baik ditunjukkan berdasarkan oleh hasil kuesioner penelitian dari pegawai instansi. Dari hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur diketahui bahwa



terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka hipotesis yang telah ditentukan yaitu pernyataan  $H_a$  diterima dan pernyataan  $H_o$  di tolak, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan atau dapat diterima secara konsisten.

### SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja pegawai bisa dikatakan dalam kategori sangat baik. Pihak instansi harus tetap mempertahankan sikap motivasi kerja secara baik bagi setiap pegawainya. Karena pegawai merupakan aset instansi LPP TVRI Kalimantan Timur yang paling penting dalam proses pelayanan terhadap publik.

Pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur diharapkan lebih kritis terhadap atasan dan manajemen, jika tidak sesuai dengan aturan organisasi bisa mengevaluasi demi tujuan organisasi yang akan dicapai. Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, Dengan adanya keterbatasan di penelitian ini, sangat perlu dilakukan inovasi dan perbaikan dalam penelitian selanjutnya, terutama penelitian dengan topik yang sama. Diharapkan untuk peneliti serta mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

Peneliti selanjutnya harus dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti *turnover*, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel yang lainnya.

### REFERENSI

- Akbar, P., & Usman, H. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Edy, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurahmi, H. (2014). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Benteng Media.
- Nurgiyantoro, B. G., & Marzuki. (2012). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: FE-UI.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New jersey: pearson Education
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. New jersey: pearson Education
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambaran.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simaremare, C. D., & Isyandi, H. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Volume 7.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sugitono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supatmi, E. M., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Profit*, Volume 7.