

**HUBUNGAN FAKTOR MOTIVASI DENGAN
KEPUASAN KERJA DI PT. PLN (PERSERO) ULP
BANJARBARU**

Skripsi

Diajukan guna memenuhi sebagai syarat
untuk memperoleh derajat Sarjana Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat

Diajukan Oleh:
Madhea Maharani
2210912220028



**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
BANJARBARU**

Desember, 2025

Skripsi

**HUBUNGAN FAKTOR MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT. PLN
(PERSERO) ULP BANJARBARU**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Madhea Maharani

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal **24 Desember 2025**

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Ihya Hazairin Noor, SKM., MPH

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Musafaah, SKM., MKM

Pembimbing Pendamping



Dian Rosadi, SKM., MPH



Mufatihatul Aziza Nisa, SKM., M.KKK

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



Dian Rosadi, SKM., MPH

Koordinator Program Studi: Kesehatan Masyarakat

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 24 Desember 2025



Handwritten signature of Madhea Maharani.

Madhea Maharani

ABSTRAK

HUBUNGAN FAKTOR MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT. PLN (PERSERO) ULP BANJARBARU

**Madhea Maharani, Ihya Hazairin Noor, Dian Rosadi, Musafaah,
Mufatihatul Aziza Nisa**

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian di Bangladesh menyatakan sekitar 51,3% karyawan mengalami ketidakpuasan kerja dan rata-rata tingkat kepuasan kerja di salah satu perusahaan hanya berada di angka 26,95%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor motivasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian berjumlah 66 orang dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Lemeshow*. Data dikumpulkan melalui instrumen yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square* dan *fisher exact test* dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 33,3% responden merasa kurang puas. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengakuan ($p=0,004$), prestasi ($p=0,022$), dan pekerjaan itu sendiri ($p=0,008$) dengan kepuasan kerja. Rekomendasi dari penelitian ini yaitu memberikan pengakuan kepada karyawan dalam bentuk non materiil maupun materiil, menerapkan *core value* AKHLAK PLN khususnya Amanah serta bagian *Human Resource* dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan.

Kata kunci: Faktor motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONAL FACTORS AND JOB SATISFACTION AT PT. PLN (PERSERO) ULP BANJARBARU

**Madhea Maharani, Ihya Hazairin Noor, Dian Rosadi, Musafaah,
Mufatihatul Aziza Nisa**

Job satisfaction Job satisfaction refers to the degree to which individuals feel content with their jobs. Previous research conducted in Bangladesh reported that approximately 51.3% of employees experienced job dissatisfaction, with the average level of job satisfaction in one company reaching only 26.95%. This study aimed to examine the relationship between motivational factors and job satisfaction among employees at PT PLN (Persero) ULP Banjarbaru. This study employed an analytical observational design with a cross-sectional approach. The study population consisted of 66 employees, and a total of 60 respondents were selected using the Lemeshow formula. Data were collected using validated and reliable questionnaires. Data analysis was performed using univariate and bivariate analyses with the chi-square test and Fisher's exact test at a 95% confidence level. The results showed that 33.3% of respondents reported low job satisfaction. Significant associations were found between recognition ($p = 0.004$), achievement ($p = 0.022$), and the work itself ($p = 0.008$) with job satisfaction. This study recommends enhancing employee recognition through both non-material and material incentives, strengthening the implementation of PLN's core values (AKHLAK), and ensuring appropriate job placement based on employees' educational backgrounds.

Kata kunci: *Motivational factors, job satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN FAKTOR MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT. PLN (PERSERO) ULP BANJARBARU”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh derajat Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCAM, selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam penyusunan skripsi.
2. Dian Rosadi, SKM., MPH, selaku Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam penyusunan skripsi.
3. Anggun Wulandari, SKM., M.Kes dari Unit Pengelola Skripsi dan P2M yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam penyusunan skripsi.
4. Ihya Hazairin Noor, SKM., MPH dan Dian Rosadi, SKM., MPH selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan skripsi.

5. Dr. Musafaah, SKM., MKM dan Mufatihatul Aziza Nisa, SKM., M.KKK selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk perbaikan skripsi.
6. Ratna Setyaningrum, SKM., M.Sc, Vina Yulia Anhar, SKM., MPH, dan Hadrianti H.D. Lasari, SKM., MPH selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dalam perkuliahan dari semester awal sampai dengan semester akhir ini.
7. PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam penyusunan skripsi.
8. Kedua orang tua, saudara, rekan mahasiswa, serta semua pihak atas sumbangan pikiran dan bantuan yang telah diberikan selama penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam karya ilmiah ini masih belum sempurna. Akan tetapi, penulis berharap penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi semua pihak ke depannya.

Banjarbaru, 24 Desember 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kepuasan Kerja.....	10
B. Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja	14
C. Upaya untuk Peningkatan Kepuasan Kerja	24
BAB III LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	29
A. Landasan Teori	29
B. Hipotesis Penelitian	32
BAB IV METODE PENELITIAN	34
A. Rancangan Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel.....	34

	C. Instrumen Penelitian	37
	D. Variabel Penelitian.....	42
	E. Definisi Operasional	43
	F. Prosedur Penelitian	44
	G. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	46
	H. Cara Analisis Data	49
	I. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
	A. Karakteristik Responden.....	51
	B. Analisis Univariat	52
	C. Analisis Bivariat	55
BAB V	PENUTUP.....	66
	A. Kesimpulan	66
	B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Sebaran Populasi Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru	34
4.2 Kisi-kisi Kuesioner Kepuasan Kerja	38
4.3 Kisi-kisi Kuesioner Pengakuan	40
4.4 Kisi-kisi Kuesioner Prestasi	41
4.5 Kisi-kisi Kuesioner Pekerjaan Itu Sendiri	42
4.6 Definisi Operasional Penelitian Hubungan Faktor Motivasi dengan Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru	43
5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden	51
5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan 2 Kategori Kepuasan Kerja	52
5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan 2 Kategori Pengakuan	53
5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan 2 Kategori Prestasi	54
5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan 2 Kategori Pekerjaan Itu Sendiri	54
5.6 Hasil Uji Chi-Square Pengakuan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru	55
5.7 Hasil Uji Chi-Square Prestasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru	58
5.8 Hasil Uji Chi-Square Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Teori <i>Two Factor</i> Herzberg Tahun 1959 dalam Buku As'ad Tahun 2004	31
3.2 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Faktor Motivasi dengan Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Izin Penelitian
2. Surat Balasan Izin Penelitian dari PT. PLN (Persero) ULP Banjarbaru
3. Hasil Audit Pengukuran *Hygiene Factor* TAD UP2D Kalselteng
4. Surat Keterangan Layak Etik
5. Lembar Penjelasan Sebelum Persetujuan (PSP)
6. *Informed Consent*
7. Instrumen Penelitian
8. Dokumentasi Kegiatan Penelitian
9. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
10. Output Hasil SPSS Karakteristik Individu
11. Output Hasil SPSS Univariat
12. Output Hasil SPSS Bivariat
13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden