



Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe

The Influence Of Job Promotion, Extrinsic Motivation And Work Environment On Job Satisfaction Of Employees At The Lhokseumawe City Land Office

Fatimah Azzahra¹, Ibrahim Qamarius², Marbawi³, Khairawati⁴

¹⁻⁴Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussalleh

Email : Fatimah.210410323@mhs.unimal.ac.id¹, ibrahimq@unimal.ac.id², marbawii@unimal.ac.id³, khairawati@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 24-04-2025

Revised : 26-04-2025

Accepted : 28-04-2025

Published : 30-04-2025

Abstract

Job satisfaction is a key indicator of organizational success, particularly in public service institutions. This study aims to analyze the influence of job promotion, extrinsic motivation, and work environment on employee job satisfaction at the Land Office of Lhokseumawe City. This research employed a quantitative approach using a census method involving 42 employees as respondents. The findings reveal that all three independent variables have a positive and significant influence on job satisfaction, with a determination value of 65.7%. Among them, the work environment emerges as the most dominant factor affecting employee satisfaction. These results affirm that fair promotion systems, adequate external motivation, and a conducive work environment are crucial to improving job satisfaction. Future research is encouraged to explore additional variables such as leadership or organizational culture.

Keywords : Job Satisfaction, Job Promotion, Extrinsic Motivation

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode sensus terhadap 42 orang pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai determinasi sebesar 65,7%. Di antara ketiganya, lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa sistem promosi yang adil, pemberian motivasi eksternal, dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan, Motivasi Ekstrinsik

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen SDM karena berkaitan dengan kinerja individu dan organisasi. Ini mencerminkan perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2022) menyebut kepuasan kerja sebagai evaluasi terhadap



berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, promosi, lingkungan kerja, dan hubungan antarpegawai. Di instansi publik seperti Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Pegawai yang puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal, sedangkan yang tidak puas cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan kualitas pelayanan. Judge dan Kammeyer-Mueller (2021) menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres dan menurunnya kesehatan mental.

Dalam konteks Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe, pegawai yang puas akan memberi pelayanan pertanahan yang lebih cepat, akurat, dan profesional. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menghambat proses administrasi dan menurunkan kepercayaan publik. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan, yang menjadi bentuk pengakuan terhadap kinerja pegawai. Menurut Dessler (2020), promosi yang adil dapat mempertahankan pegawai berkinerja tinggi. Robbins dan Coulter (2022) menekankan bahwa promosi yang berdasarkan prestasi akan meningkatkan motivasi, sedangkan promosi yang tidak adil dapat memicu frustrasi, konflik internal, dan turnover.

Motivasi ekstrinsik juga penting, seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Dalam teori Herzberg yang diperbarui oleh Luthans (2021), motivasi ekstrinsik disebut “hygiene factors”—faktor dasar yang harus dipenuhi agar tidak muncul ketidakpuasan. Armstrong dan Taylor (2021) menyatakan bahwa insentif finansial seperti bonus kinerja dapat memotivasi pegawai, selama sebanding dengan beban kerja. Penghargaan non-finansial seperti pengakuan, sertifikat, atau promosi juga berdampak besar. Lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe memiliki tantangan, seperti pencahayaan yang kurang, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Perlu upaya perbaikan fasilitas dan pencahayaan agar lingkungan kerja lebih nyaman.

Lingkungan kerja fisik dan sosial sangat memengaruhi kepuasan kerja. Greenberg (2020) menyebutkan bahwa tempat kerja yang bersih, terang, dan nyaman meningkatkan produktivitas. Hubungan baik antarpegawai dan dukungan dari atasan juga penting. Parker dan Griffin (2022) menekankan bahwa dukungan sosial di tempat kerja mengurangi stres dan meningkatkan motivasi. Kesimpulannya, promosi yang adil, motivasi ekstrinsik yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan kunci dalam menciptakan kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe demi pelayanan publik yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe yang berjumlah 42 orang,



sekaligus menjadi sampel karena jumlahnya yang terbatas (metode sensus). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengolahan data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Definisi promosi pekerjaan promosi paling berarti penting untuk setiap bisnis dan juga untuk karyawan, yaitu stabilitas perusahaan dan semangat kerja karyawan akan terjamin. Promosi tergantung pada waktu kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima staf. Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar (Hasibuan, 2007:108). Menurut (Ardana, 2012:107) mengatakan ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan tersebut. Menurut Nuraini (2013:75), menyatakan bahwa promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi promosi jabatan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Praktik promosi erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Dengan diperkenalkannya promosi dalam suatu perusahaan, karyawan berusaha bekerja sekeras mungkin dan menggunakan seluruh keahliannya untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kualitas kerja merupakan salah satu syarat untuk promosi jabatan. Promosi meningkatkan pendapatan karyawan dan memberikan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Suwatno (2011:175-176) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans



(2011:160) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi Ekstrinsik secara garis besar berupa dorongan dari luar yang didapatkan dalam sebuah proses sehingga merasa lebih baik agar mendapatkan hal yang lebih baik untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elma & Muhammad, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negative dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,7% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan sebagian besar variasi dalam kepuasan kerja. Di antara ketiganya, lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung oleh kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja.



KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,7% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan sebagian besar variasi dalam kepuasan kerja. Di antara ketiganya, lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung oleh kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penelitian ini, terutama kepada pegawai Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Greenberg, J. (2020). *Managing Behavior in Organizations*. Pearson.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.