



Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

ST Mubaroqah¹, Muhammad Yusuf²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

²Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 122 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 52 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Kata Kunci: Motivasi kerja; kepuasan kerja; pegawai

The effect of work motivation on job satisfaction of officers

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee job satisfaction at the Bima City Agriculture Office. This type of research is associative. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The population used was all employees of the Bima City Agriculture Office as many as 122 employees with a research sample of all ASN (State Civil Apparatus) Bima City Agriculture Service as many as 52 employees with the sampling used was purposive sampling. Data collection techniques used are (1) observation, (2) questionnaire, (3) interview and (4) literature study. Data analysis techniques used are the validity test, reliability test, simple regression, simple correlation, determination test and t test (two-party t test). Based on the results of the study, it can be concluded that there is an influence of work motivation on employee job satisfaction at the Bima City Agriculture Office.

Keywords: Work motivation; job satisfaction; employee

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan asset organisasi yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap karyawan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan nilai adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan

produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan suatu perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik.

Motivasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena sebagai penyebab dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebelumnya. Pelaksanaan motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kota Bima di golongkan sangat baik. Tujuan Dinas Pertanian Kota Bima dalam memotivasi pegawainya secara umum adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, kreatifitas karyawan dalam menemukan ide-ide yang baru dan juga untuk menjaga loyalitas para pegawai, menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai ini. Maka Dinas Pertanian Kota Bima dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, Titisari (2014). Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku. Menurut Handoko

Dinas Pertanian Kota Bima merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang pertanian yang dibentuk pada tahun 2002 dengan nommor klatur dinas pertanian, tanaman, pangan dan oeternakan sesuai surat keputusan walikota Nomor 7 Tahun 2002. Pembangunan pertanian memiliki peran strategi dalam perekonomian kota bima, dimana peran tersebut digambarkan melalui kontruksi yang nyata melalui penyediaan bahan pangan, bahan baku industri, penyerap tenaga kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada saat penelitian, ada beberapa masalah kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai menyebabkan penurunan gairah semangat dalam bekerja dan, insetif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak adanya bonus bagi pegawai yang mengerjakan tugas tambahan sehingga kepuasan kerja pegawai menurun akibat kurang diberikan motivasi serta hal lain oleh seorang pemimpin.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Asosiatif karena jenis penelitian ini di ajukan untuk menggambarkan atau melukiskan secara sistimatis dan akurat mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kota Bima. Populasi yang di gunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 122 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 52 orang pegawai. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:102).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan skala likert. Kuesioner menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Teknik Analisa Data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu quisioner. Suatu quisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu quisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu quisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi sederhana, korelasi sederhana dan uji t menggunakan bantuan *SPPS for windows* untuk mendapatkan ketelitian hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan valid
Motivasi kerja	Item 1	0,775	0,300	Valid
	Item 2	0,495	0,300	Valid
	Item 3	0,495	0,300	Valid
	Item 4	0,775	0,300	Valid
	Item 5	0,478	0,300	Valid
	Item 6	0,775	0,300	Valid
	Item 7	0,456	0,300	Valid
	Item 8	0,441	0,300	Valid
Kepuasan kerja pegawai	Item 1	0,591	0,300	Valid
	Item 2	0,583	0,300	Valid
	Item 3	0,375	0,300	Valid
	Item 4	0,640	0,300	Valid
	Item 5	0,313	0,300	Valid
	Item 6	0,591	0,300	Valid
	Item 7	0,583	0,300	Valid
	Item 8	0,640	0,300	Valid

Berdasarkan di atas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat dikatakan valid pada Corrected item-total correlation $>0,300$. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan reliabel
Motivasi Kerja	0,702	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,657	0,6	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel. Regresi Linier Sederhana Analisis regresi linier sederhana dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 16.

Tabel 3. Hasil uji regresi linier sederhana
Coefficientsa

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.639	2.760		7.841	.000
	Motivas Kerja	.433	.089	.576	4.872	.000

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:
 $Y = 21,639 + 0,433X$ Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:
 Nilai konstanta sebesar 21,639 dapat diartikan apabila variabel Motivasi Kerja dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 21,639; dan
 Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,991 artinya setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,433 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,433 satuan.

Tabel 4. Hasil uji korelasi sederhana
Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	.567 ^a	.322	.308	1.259

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,567, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima yaitu 0,567. Determinasi yaitu untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi
Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	.567 ^a	.322	.308	1.259

Hasil uji Adjusted R² pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,322 Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X) sebesar 32,2%, sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	21.639	2.760		7.841	.000
	Motivas kerja	.433	.089	.576	4.872	.000

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 dengan nilai t tabel sebesar 1,675 ($4,872 > 1,675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran kepada pihak organisasi agar dapat lebih memperhatikan tingkat kebutuhan pegawai terutama kebutuhan akan penghargaan hendaknya lebih diperhatikan. Dengan adanya pengakuan atas hasil kerja, serta penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai di dalam bekerja. Sistem pengawasan yang telah ada saat ini sebaiknya ditinjau kembali agar kegiatan pengawasan dapat dilakukan secara adil. Dengan adanya penegakan aturan dan perlakuan yang adil dari atasan akan dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Juniarti, N, K, E. Riana, I, G. & Subadi, M. 2015. Pengaruh motivasi terhadap kepuuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa Dua Bali. *E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana* 4(11). Hal. 823-840
- Lumentut, M, D, S. Dan Dotulong, L, O, H. 2015. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA* 3(1)
- Lusti, L dan Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Primata Surabaya. *AGORA* 5(1)
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh Yogyakarta : Andi.
- Kartika, E, W & Kaihatu, T, S. 2010. Analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus karyawan Restoran di Pakuwon food festival surabaya). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 12(1). Hal: 100-1
- Stephen, Robbin's, 2015. *Perilaku Organisasi*. Penertbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Supriyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptaka Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sdm*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Torang, Syamsir, 2012. *Organisasi dan manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)* Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung.