

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TEWEH SELATAN
DI KABUPATEN BARITO UTARA**

Noorhayati
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee on job satisfaction at The South Teweh Sub-District Office in North Barito District. Data collection is done using a questionnaire. Sampling using a census of 30 employees. The hypotheses are tested using single regression test by SPSS for Windows. The result of the study showed that work motivation had a significant effect on employee job satisfaction at The South Teweh Sub-District Office in North Barito District.

Keywords : work motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya. Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama karyawan akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan perkataan lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Teweh Selatan di kabupaten Barito Utara.

TINJAUAN PUSTAKA KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi organisasi. Salah satu gejala dan kurang stabilnya suatu organisasi diantaranya adalah rendahnya kepuasan kerja. Bentuk yang paling menonjol dari rendahnya kepuasan kerja misalnya seperti pemogokan kerja, pelambanan kerja, mangkir, dan tingkat *turn-over* tinggi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik.

Menurut Handoko (1999), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2000). Indikator kepuasan kerja diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn-over* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turn-over* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2005:202).

Rivai (2008) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work self*)
- b. Atasan (*supervision*)
- c. Teman kerja (*workers*)
- d. Promosi (*promotion*)
- e. Gaji/Upah (*pay*)

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Imbalan yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Hasibuan, 2005:144).

METODE MOTIVASI

Ada dua metode dalam pemberian motivasi, yaitu :

- a. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.
- b. Motivasi tak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

ALAT-ALAT MOTIVASI

Alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *non material incentive*. *Material incentives* adalah motivasi yang bersifat materiil

sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan, dan berbentuk uang dan barang-barang. Sedangkan *non material incentives* adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, misalnya penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Teweh Selatan di kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 30 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara mendatangi seluruh responden dan memberikan angket (kuisisioner) untuk diisi responden, kemudian responden mengisi jawaban pertanyaan dalam angket,

serta mengumpulkan kembali angket yang telah diisi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PERSAMAAN ANALISIS REGRESI

Persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 10,965 + 0,517 X$

Berdasarkan pada persamaan regresi 1 tersebut dapat diinterpretasikan bahwa : Angka konstanta (a) menunjukkan nilai 10,965, ini menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X), maka kepuasan kerja hanya sebesar 10,965 atau sebanyak 10 kali. Sedangkan bila ada motivasi kerja dalam diri pegawai sebesar 1 kali maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebanyak $10,965 + 0,517 (1) = 11,482$ atau sebanyak 11 kali. Nilai $b = 0,517$ bertanda positif, artinya variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien regresi $b = 0,517$ juga mengindikasikan besaran penambahan atau peningkatan kepuasan kerja untuk setiap penambahan motivasi kerja.

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.965	2.649		4.139	.000
MOTIVASI KERJA	.517	.134	.589	3.858	.001
F hitung = 14.886 Sig. = 0.001 F tabel = 4.20					
T tabel = 2.048 R = 0.589 R ² = 0.347					

Sumber : Hasil Uji dengan SPSS

KOEFISIEN DETERMINASI

Besar Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.347 atau 34,7 %, artinya variabel bebas dalam model penelitian mempunyai kontribusi sebesar 34,7 %, sedangkan 65,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui melalui uji F dan uji t .

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan menghasilkan nilai sebesar 14,886 dengan signifikan 0,001 (pada taraf $\alpha = 0,05$), nilai tersebut jauh lebih besar dari F tabel 4,20 pada taraf nyata 5 % sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Teweh Selatan di kabupaten Barito Utara

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,517 berarti variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan kepuasan kerja. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan atau diperhatikan, maka kepuasan kerja diharapkan juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi kerja diabaikan, dikhawatirkan kepuasan kerja akan menurun. Besarnya t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,858 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel 2,048 dengan taraf nyata 5 % ($\alpha=0,05$). Dengan demikian variabel motivasi kerja terbukti mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Teweh Selatan di kabupaten Barito Utara

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti ada kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Hasibuan (2005), bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, dan seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya.

Dengan demikian dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan terutama yang berhubungan dengan pemenuhan kepuasan kerja, pimpinan hendaknya memperhatikan motivasi kerja para pegawainya, sebab motivasi kerja mampu memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai kantor Kecamatan Teweh Selatan di kabupaten Barito Utara

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Teweh Selatan di kabupaten Barito Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. 1984. *Personnel Management*, Sixth Edition. New York : Mc. Graw-Hill Book Company.
- George, Terry R. 1978. *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illinois, Ricksard D. Irwin Inc.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rochaety, Ety, Ratih Tresnati, dan Abdul Madjid Latief. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Siagian, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Trihendradi, Cornelius. 2009. *Step by step SPSS 16. Analisis Data Statistik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.