



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Yanti¹, Amirul Mukminin²

Program Studi Manajemen, STIE, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

Email.: yantistiebima17@gmail.com¹, amirul.stiebima@gmail.com²

Riwayat Artikel

Received :

09-09-2021

Revised :

13-09-2021

Accepted :

13-10-2021

Abstrak :

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan di dalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan instansi yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (kuisisioner). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang berjumlah 42 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 35 responden. Sampel diambil dengan menggunakan rumus SLOVIN. Teknik sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linear sederhana dan uji-t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,237 dimana lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh sudah terstrukturnya pembebanan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai akan dengan sendirinya menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya

Kata Kunci :

Motivasi,
Kepuasan Kerja

Abstract:

Work motivation is an encouragement of internal needs and encouragement by superiors in order to achieve optimal agency goals. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on job satisfaction. The research method used is associative research with a quantitative approach, where variables are measured by a Likert scale. The data collection method was done by using a questionnaire. The population in this study were 42 employees of the Personnel and Human Resources Development Agency of Bima City, and the sample used was 35 respondents. Samples were taken using the SLOVIN formula. The sample technique used was purposive sampling, the data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression and t-test. The results of this study indicate that motivation has a positive and insignificant effect on job satisfaction, with a significance value of 0.237 which is greater than the significance level $\alpha = 0.05$. The insignificant influence in this study is due to the fact that the burden of work given to employees is already structured so that employees will automatically complete their tasks in accordance with their duties and responsibilities.

Keywords:

Motivation, Job
Satisfaction

PENDAHULUAN

Perubahan era reformasi, baik secara internal maupun perubahan lingkungan strategis merupakan keharusan setiap pegawai negeri (aparatur) untuk memahami dan melaksanakan secara baik, karena aparatur pemerintah merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, tentunya peran aparatur negara sangat mendominasi, dikarenakan pegawai selalu berperan aktif dalam setiap organisasi. Dalam merealisasikan program-program kegiatan pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima, tentunya peran pegawai sangatlah penting mengingat penyelenggaraan aparatur pemerintahan di bidang kepegawaian sangat tergantung dari peran serta pegawai, sehingga kredibilitas kinerja pegawai menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya kinerja suatu organisasi dengan kata lain kredibilitas kinerja pegawai yang baik tentunya program kegiatan dapat terlaksana dengan baik sesuai perencanaan dan target.

Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang beralamat di Rabangodu Utara, Raba, Bima, Nusa Tenggara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan sebagai pusat manajemen SDM bagi ASN di Kota Bima memiliki peraturan disiplin yang harus ditegakkan dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Peraturan disiplin yang digunakan Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN. Sebagai pusat manajemen SDM seluruh PNS di Kota Bima, pegawai Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima harus memberikan contoh yang baik dalam tingkat kedisiplinannya, tetapi keadaan internal Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sendiri justru masih banyak mencerminkan tindakan indisipliner, terutama dalam ketaatan jam kerja, permasalahan tersebut diduga karena kurangnya pemberian motivasi sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja (Mangkunegara, 2017). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Murti (2013) menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan di dalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan instansi yang optimal. Motivasi terbesar adalah yang muncul dari dalam diri pegawai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu pegawai mencapai tujuannya secara pribadi baru kemudian mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang sangat kuat tersebut adalah motivasi berprestasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Petrus Andy (2012) dan Intan Andriani (2012). Motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi adalah kondisi ideal yang diharapkan oleh pegawai dan organisasi tersebut. Motivasi menjadi sebuah faktor penting penentu bagaimana pegawai dalam menghadapi suatu situasi dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi maka pegawai terdorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan semaksimal mungkin

Untuk mewujudkan tujuan yang optimal sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi maka sangat dibutuhkan motivasi bagi para pegawai. Sebab motivasi merupakan salah satu pendorong maksimalnya kinerja para pegawai. Tanpa adanya motivasi tersebut maka pegawai hanya akan bekerja sebatas apa yang dideskripsikan secara tertulis dalam tugas-tugas mereka. Dalam arti pegawai tidak menggali potensi yang mereka miliki secara maksimal dalam meningkatkan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya memberi motivasi pegawai, pemimpin perlu mengenal karakter masing-masing pegawainya agar dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik itu kebutuhan moril maupun materil.

Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan kerja Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti anggapan tugas yang terlalu berat sementara penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Menurunnya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semangat kerja pegawai. Fenomena lain adalah perhatian dan imbalan yang tidak seimbang diterima pegawai berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Apabila hal ini tidak diperbaiki, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Salah satu tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional Ppegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2013:156). Sutрино (2014:73) Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang

bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa manusia beserta kepuasan kerja berperan dalam mencapai prestasi yang diharapkan.

Selain motivasi kerja, diduga kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu penyebab rendahnya disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima. Kepuasan kerja merupakan sikap dari pegawai untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kakerja pegawai dalam mendukung instansinya

Hal ini tentunya juga telah didukung dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja oleh (Serupia, 2013) dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang lain dari Ni Kadek Eni Juniari (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang hendak diteliti sebagai berikut : Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima. Sesuai dengan pokok masalah yang telah dirumuskan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Kismono (2013:188) motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku pegawai. Motivasi kerja juga berhubungan dengan kualitas hubungan antar pegawai dan atasan. Perlakuan-perlakuan atasan terhadap bawahan mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan,

menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Robbins dan Coulter, 2012)

Saleem (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015;128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut

Motivasi kerja memiliki beberapa, tujuan Hasibuan (2014:161) antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan,
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sutrisno (2016:124) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi faktor psikologis yaitu faktor intern dan faktor ekstern

a. Faktor intern berupa:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan;
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor ekstern berupa:

- 1) Motivasi
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab;

2. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasibuan (2012:202) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Rivai (2013:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

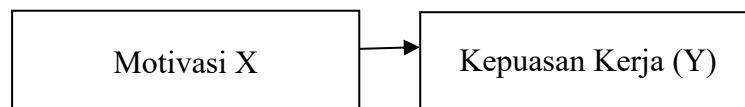
- a. Faktor Individu
- b. Faktor Intrinsik Pekerjaan
- c. Gaji dan Fasilitas
- d. Pengawasan/Penyeliaan
- e. Rekan Kerja dan Sosial
- f. Kondisi Kerja

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai. Pemberian motivasi kerja dapat berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut Luthans (2012) yaitu motivasi merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Dari penjabaran di atas dapat diketahui bahwa situasi yang ideal dari pegawai dalam organisasi, dimana hasil kerja pegawai yang maksimal diperoleh dari hubungan motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Serupia, 2013) dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang lain dari Ni Kadek Eni Juniari (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian yang relevan, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian paradigma penelitian, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut ::

- H₀ : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima
- H_a : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu untuk menguji pengaruh antar variabel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis populasi dan sampel yang menitikberatkan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dimana data yang digunakan merupakan data bersifat terukur atau statistik dan akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2012:14).

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2011:90). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang berjumlah 42 orang yang terdiri dari 35 orang Pegawai Negeri Sipil dan 7

orang Honor Daerah dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel diambil dengan menggunakan rumus SLOVIN dengan teknik *purposive sampling*.

3. Identifikasi Variabel dan Instrumen Penelitian

- a. **Variabel Independen (Variabel Bebas)**
Adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independent adalah Motivasi (X).
- b. **Variabel Dependen (Variabel Terikat)**
Variabel terikat/dependen merupakan 'variabel yang dipengaruhi oleh variable independen. oleh karna itu, variable dependen bergantung pada variable independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

4. Instrumen Penelitian

a. Motivasi

Kismono (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku pegawai. Motivasi kerja juga berhubungan dengan kualitas hubungan antar pegawai dan atasan. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016) indikator motivasi adalah:

- 1) Kepuasan kerja dan moral yang meningkat
- 2) Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga
- 3) Kedisiplinan pegawai yang meningkat
- 4) Kerja pegawai tetap bersemangat
- 5) Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat

b. Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015:181-182):

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap Gaji
- 3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi
- 4) Kepuasan terhadap Supervisor
- 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

5. Prosedur dan Analisis Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Skala pengukuran interval dengan model *Skala Likert*. Skala ini biasanya menggunakan skala 1-5 yang memiliki nilai ujung yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Analisis

data menggunakan uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis (Uji-T).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS (*Statistical Product an Service Sollution*) version 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 23,0 pada kolom *Corrected items* atau total *correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of tumb*) adalah 0.3. jika korelasi lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X	Total Correlations	Variabel Y	Total Correlations
X. 1	0,559	Y. 1	0,574
X. 2	0,702	Y. 2	0,400
X. 3	0,443	Y. 3	0,340
X. 4	0,614	Y. 4	0,426
X. 5	0,575	Y. 5	0,416
X. 6	0,564	Y. 6	0,366
X. 7	0,618	Y. 1	0,511
X. 8	0,399	Y. 2	0,572
X. 9	0,482	Y. 3	0,629
X. 10	0,653	Y. 4	0,392

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 pada kolom total *correlation* terlihat bahwa nilai-nilai tiap item atau butir pertanyaan variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja rata-rata berada diatas angka 0,300 sehingga pada setiap butir pertanyaan/pernyataan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Value	Reliabilitas
Motivasi	0,745	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,605	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Dari hasil output SPSS pada tabel 2 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi adalah sebesar 0,745, r tabel di cari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka di dapat r tabel sebesar 0,278 Oleh karena nilai r hitung = 0,745 > r tabel = 0,278 dan berada di atas 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item indikator variabel Motivasi tersebut adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan pada tabel 2 dengan nilai Alpha sebesar 0,605, r tabel di cari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka di dapat r tabel sebesar 0,278. Oleh karena nilai r hitung= 0,605 > r tabel = 0,278 dan berada di atas 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item indikator variabel kepuasan kerja tersebut adalah reliabel

3. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.198	3.649		10.194	.000
	X	.117	.097	.208	1.204	.237

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel 3 di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 37,198 + 0,117X.$$

$Y = a + bX$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 37,198, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terjadi kenaikan nilai variabel independen (motivasi) atau bernilai 0 (nol) maka variabel Y (kepuasan kerja) tetap bernilai sebesar 37,198 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,117 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan nilai variabel motivasi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0,117 satuan.

4. Koefisien Korelasi dan Determinai

Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui asosiasi (hubungan) antara motivasi terhadap kepuasan kerja dinyatakan dalam satu indeks. Adapun hasil uji koefisien korelasi (hubungan) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208 ^a	.043	.013	2.56682

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Hasil analisis uji koefisien korelasi atau hubungan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,208 atau sebesar 20,8%. Hal ini berarti motivasi berhubungan sangat lemah dengan kepuasan kerja pegawai karena berada pada selang kriteria hubungan antara 0,20 – 0,399.

5. Analisa Koefisien Determinasi

Angka Adjusted R Square pada tabel 4 di atas memperlihatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,013 adalah pengkuadratan dari koefisien determinasi korelasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,013 berarti variabel motivasi hanya mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 1,3% dan 98,7% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan Adjusted R Square mendekati angka satu, menunjukkan semakin kuat kontribusi hubungan antar variabel tersebut. Sehingga kontribusi model ini dapat dinilai pada kontribusi rendah.

6. Uji-T

Hasil uji hipotesis (uji-T) terhadap pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tabel 3 di atas menunjukkan hasil dari uji-t yang menghasilkan t-hitung bernilai positif sebesar = 1,204 dan lebih kecil dari t-tabel = 2,032 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,237 > 0,05$). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pegawai sudah memiliki potensi dan keahlian dalam diri masing-masing dan pegawai juga sudah

bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai serta memiliki kepuasan terhadap Gaji dan kompensasi yang diperoleh.

Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh sudah terstrukturnya pembebanan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai akan dengan sendirinya menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 22,24 % menyatakan sangat setuju, 73,83 % menyatakan setuju, dan 3,93% menyatakan kurang setuju pada semua pernyataan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah dalam kategori baik sehingga yang perlu dilakukan oleh manajemen dan bidang SDM adalah agar tetap memelihara dan melakukan upaya-upaya peningkatan motivasi pegawai.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya pegawai dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018), bedanya dengan hasil penelitian ini adalah motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggungjawabnya, hal tersebutlah yang membuat pengaruhnya yang tidak terlalu signifikan. Hal yang sama menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Munparidi, 2012). Berbeda dengan beberapa penelitian yang hasilnya adalah Ni Kadek Eni Juniari (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh sudah terstrukturnya pembebanan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai akan dengan sendirinya menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga yang perlu dilakukan oleh manajemen dan bidang SDM adalah agar tetap memelihara dan melakukan upaya-upaya peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai dengan cara memperhatikan kesesuaian penempatan kerja, pengembangan karir dan kompensasi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang terletak pada indikator Kepuasan kerja dan moral yang meningkat, Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga, Kedisiplinan pegawai yang meningkat, Kerja pegawai tetap bersemangat dan Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat memberikan kontribusi yang rendah terhadap kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu pemimpin hendaknya lebih membangun lagi hubungan yang erat dengan para rekan kerja khususnya dengan para bawahannya, sehingga akan tercipta hubungan kerja yang akrab dan harmonis serta loyalitas dan kedisiplinan kerja pegawai tetap terjaga yang pada akhirnya dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri pegawai. Selain itu, terkait dengan kepuasan kerja disarankan untuk menyemangati para pegawai agar dapat mencapai prestasi yang tinggi, sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, Petrus. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Anggaran Dan Perbendaharaan Sekretariat Daerah Kabupaten Landak*. Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Andriani, Intan. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR Kota Bandung*. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung
- Ayub, Nadia, Shagufta Rafif. 2011. *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction*. Pakistan Business Journals. pp.322-347.
- Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kismono, Gugup. 2013. *Bisnis Pengantar. Edisi Dua*. BPFE UGM: Yogyakarta
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : ANDI
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-VII, 47-54
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun* dalam Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Volume 1, Nomor 1
- Ni Kadek Eni Juniari, 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11
- Robbins, S.P., Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Saeed, Rashid, Rab Nawaz Lodhi, Hafiz, Muhammad Abdul Hayee, Merium Shakeel, Zahid Mahmood, Moeed Ahmad. 2013. *The Effect of Extrinsic Motivational Instruments on Job Satisfaction: A Case of Pakistani Financial Services Companies*. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 26, No. 12.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, Asif Mahmood. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 11.
- Sekaran, Umar. 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta : Penerbit: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta - PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada,