Volume 3, No. 1
Jan - Mar 2018

ISSN: 2089-9351

JURNAL ILMIAH KARIMAH

Diterbitkan Oleh:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Jl. Meranti No. 1 Panakkukang Mas

Tlp. (0411) 444 0679 Fax. (0411) 456 965

Website

<http://journal.stieamkop.ac.id/>

Dewan Redaksi

Abdul Karim (Ketua)
Sofyan Hamid (Anggota)
Firdaus (Anggota)
Dedi Miswar (Anggota)

Mitra Bestari

H. Mursalim Umar Gani
H. Matalatta
H. Gunawan Bata Ilyas
H. Zainuddin Rahman

Editor Pelaksana:

Abdul Karim
Firdaus
Andi Hidayat
Sofyan Hamid

KARIMAH Jurnal Ilmiah
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
AMKOP Makassar

Alamat Redaksi
Jalan Meranti No. 1 Panakkukang Makassar
Lantai 1 Gedung C STIE Amkop

Website

<http://journal.stieamkop.ac.id/>

JURNAL ILMIAH KARIMAH STIE AMKOP MAKASSAR

DAFTAR ISI

	Halaman
Editorial	i
Daftar Isi	ii
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan (Eli Hasmin)	444 – 449
Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada NV. Hadji Kalla Di Makassar (Muh. Dedi Miswar)	450 – 459
Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PD. Pasar Raya Kota Makassar (Mansur Azis)	460 – 473
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Pada PT. Zurich Topas Life Cabang Galaxy Makassar (H. Umar)	474 – 483
Pengaruh Persepsi Kemudahan, Kebermanfaatan, Dan Minat Perilaku Terhadap Intensitas Penggunaan <i>E-Filing</i> Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Merauke (Muhammad Chalik Nurzam & Mursalim)	484 – 496
Peran Strategi Manajer Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Johan Zainuddin)	497 – 506
Analisis Penerapan PSAK Nomor 46 Pada Laporan Keuangan PT. Rachmat Delapan Putera (Andi Lutfi)	507 – 517
Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara (Edy Susanto)	518 – 527
Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara (Muhammad Arsyad)	528 – 537
Analisis Kebutuhan Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada PT. Internasional Nickel Indonesia Tbk (Athaillah)	538 – 548

Website

<http://journal.stieamkop.ac.id/>

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA TARAKAN

Eli Hasmin

STIEM Bongaya Makassar

email: elihhasmin56@gmail.com

Abstrak

Jenis penelitian adalah penelitian survei, sehingga ditemukan kejadian-kejadian dan hubungan antar konstruk. Populasi penelitian pegawai Setda Kota Tarakan berjumlah 195 orang, seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis secara deskriptif dan inferensial dengan menggunakan *The Structural Equation Modeling (SEM)* dari paket *software* statistik *Lisrel* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan.

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Abstract

This type of research is a research survey, so that found incidents and relationships between invalid constructs. Population research officer of Setda Tarakan numbered 195 people, entirely made of samples (samples saturated). Engineering data collection using a questionnaire and analyzed are descriptive and inferensial by using The Structural Equation Modeling (SEM) of Lisrel statistical software packages and Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The results showed that the motivation of working directly against the influential job satisfaction employees in the offices of Setda Tarakan.

Keywords: Work Motivation and job satisfaction civil servant (PNS).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, seharusnya mendorong pegawai Setda Kota Tarakan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Namun faktanya mengisyaratkan rendahnya kepuasan kerja pegawai, yang ditengarai karena rendahnya motivasi kerja. Hal ini tercermin pada perilaku mereka yang melakukan aktivitas yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan, hanya *check lock* saat masuk dan *check lock* saat pulang, serta masuk dan pulang

tidak tepat waktu (masuk lambat dan pulang cepat).

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang diterima pegawai akan mempengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan tugas-tugas birokrasi, pembangunan dan pelayanan yang profesional kepada masyarakat. Pegawai perlu diberi motivasi kerja yang tinggi, agar mereka lebih puas dan bersemangat dalam bekerja (Aditya, 2011:38). Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh

pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda (Sujak, 1990 dalam Ermayanti, 2001:71).

Pegawai menyadari bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong kepuasan kerja di lingkup Setda Kota Tarakan, tetapi faktanya belum diimplementasikan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai diidentifikasi sebagai akibat kurang motivasi. Kepuasan kerja timbul karena faktor motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja (Brahmasari, 2008:96). Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Suparman, 2007:90).

Berdasarkan latar belakang dan fakta lapang, peneliti tertarik mengkaji tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan".

B. Rumusan Masalah

Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang cukup terkenal adalah teori motivasi dua faktor yang dikembangkan Herzberg (1966) dalam S.P.Siagian (2004:89). Kedua faktor tersebut yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi instrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri setiap orang seperti keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu

sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.

Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong pegawai untuk berforma baik, tetapi dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Untuk itu jika member motivasi, yang perlu diperhatikan terlebih dahulu adalah faktor-faktor instrinsik. Motivasi instrinsik memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Keberhasilan, Pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas berikutnya, timbuln sikap positif dan ingin melakukan pekerjaan yang menantang sebagai suatu pendorong untuk mencapai sasaran.
2. Pengakuan/penghargaan terhadap prestasi merupakan motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
3. Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai kemampuan dan menantang, pekerjaan yang kurang disenangi dan tidak menantang, tidak menjadi pendorong, bahkan membosankan.
4. Tanggung jawab, Setiap pegawai ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar baik tanggung jawab atas pekerjaan, maupun tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.
5. Pengembangan, Setiap pegawai menghendaki kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya, tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga dalam posisi yang lebih baik (promosi) (Herzberg dalam Siagian 204:166).

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya (Robbins, 2007:107). Kepuasan kerja terdiri dari lima aspek atau indikator (Robbins, 2007:145) yaitu:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*). Orang yang kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih, mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.
2. Kepuasan pada pembayaran (*Satisfaction with Pay*). Kepuasan pada pembayaran merupakan hal yang bersifat multi dimensional, ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata, namun lebih dari itu.
3. Kepuasan pada promosi (*Satisfaction with Promotion*). Kesempatan untuk dipromosikan memberikan kepuasan kepada karyawan. Promosi bisa dilakukan berdasarkan senioritas dan kinerja.
4. Kepuasan pada supervisi (*Satisfaction with Supervision*). Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan.
5. Kepuasan pada rekan kerja (*Satisfaction with Coworkers*). Rekan kerja menjadi sumber kepuasan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain, jika kesempatan yang diberikan untuk berkomunikasi hanya sedikit, maka kepuasan mereka rendah dan cenderung terjadi *turn over* (Feldman & Arnold, 1983 dalam Zoel, 2011:107).

C. Hipotesis

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Setda Kota Tarakan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Menurut pendekatan, penelitian ini termasuk jenis penelitian survei sehingga ditemukan kejadian dan hubungan antar konstruk yaitu mencari hubungan kausal antara satu konstruk dengan konstruk lain. Penelitian dilaksanakan di Kantor Setda Kota Tarakan Jalan Kalimantan No.1 Tarakan.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei (korelasional), yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan penelitian ini menggambarkan desain penelitian di mana semua konstruk memiliki korelasi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai (PNS) yang ada pada kantor Setda Kota Tarakan berjumlah 195 orang. Distribusi populasi berdasarkan job/bagian yaitu Pemerintahan 69 orang, Ekbang 44 orang, Kesra 34 orang, dan Bagian Adum 48 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

No	Menurut Umur	Frekuensi	Persentase	% Kumulatif
1	≤ 30	65	33,33	33,33
2	31 – 40	65	33,33	66,66
3	41 – 50	52	26,67	93,33
4	≥ 50	13	6,67	100
	Jumlah	195	100	
No	Menurut Jenis Kelamin:			
1	Laki-laki	109	55,90	55,90
2	Perempuan	86	44,10	100
	Jumlah	195	100	
No	Menuru Job/Bagian:			
1	Pemerintahan	69	35,38	35,38
2	Ek. & Pembangunan	44	22,56	57,94
3	Kesejahteraan Rakyat	34	17,44	75,38
4	Administrasi Umum	48	24,62	100
	Jumlah	195	100	
No	Menuru Pendidikan:			
1	SMP Sederajat	-	-	
2	SMA Sederajat	56	28,72	28,72
3	Diploma	55	28,20	56,92
4	Starata Satu (S.1)	78	40,00	96,92
5	Starata Satu (S.2)	6	3,08	100
6	Strata Tiga (S3)	-	-	
	Jumlah	195	100	
No	Menuru Pangkat/Gol.:			
1	Pangkat/Golongan I	1	0,52	0,52
2	Pangkat/Golongan II	79	40,51	41,03
3	Pangkat/Golongan III	100	51,28	92,31
4	Pangkat/Golongan IV	15	7,69	100
	Jumlah	195	100	
No	Masa Kerja			
1	≤ 10	78	40,00	40,00
2	11 – 15	48	24,62	64,62
3	16 – 20	32	16,41	81,03
4	21 – 25	26	13,33	94,36
5	≥ 25	11	5,64	100
	Jumlah	195	100	

Sumber : Data Primer diolah.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja pada penelitian ini difahami sebagai suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis statistik:

$$H_0: P_{y12 \times 2} \leq 0$$

$$H_1: P_{y12 \times 2} > 0$$

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur $P_{y12 \times 2} = 0.85807$ dengan

nilai t -hitung = 6.13438. Nilai pada t -tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah responden (n) = 195 diperoleh angka t -tabel = 1,97 (lampiran 8) sehingga t -hitung > t -tabel (6.13438 > 1,97), maka tolak H_0 dan terima H_1 .

Hasil analisis koefisien pengaruh langsung antar variabel (*standarized solution*) tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis terbukti. Hasil penelitian ini, tidak terlepas dari peranan kepemimpinan Walikota Tarakan dalam memotivasi pegawai melalui penerapan teori motivasi, seperti memberikan job sesuai dengan kemampuan (kompetensi), mengakui/menghargai prestasi pegawai, memberi tanggung jawab, kepercayaan dan peluang untuk berkembang baik jenis pekerjaan maupun posisi.

Pernyataan ini relevan dengan teori yang menyatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan kebutuhan dan kepuasan kerja. Motivasi bawahan, yang diperhatikan terlebih dahulu adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu intrinsik (Herzberg, 2005 dalam Siagian, 2004:166).

Pentingnya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) dan Suparman (2007), masing-masing menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan (hipotesis diterima).

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, T. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Komitmen

Agensi Asuransi. (Studi Kasus: PT Synergi Adhi Manunggal). Surabaya: Jurnal Manajemen Vol.5 No.1 UPN, Surabaya.

Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.

Brahmasari, & Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).

Ermayanti, D. & Thoyib, A. 2001. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.

Ferdinand, A. 2000. *Structural Equation Modeling* Dalam Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, 2005, Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver.5. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Robbins, S.P. 2007. Perilaku Organisasi : Buku Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, 2006. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Suparman. 2007. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah

Daerah Kabupaten Sukamara
Di Propinsi Kalimantan
Tengah). Tesis. Semarang:
Undip Semarang.

Sutrisno, H. 2003. Metodologi Penelitian : Yogyakarta: BPFE UGM.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 5 Tahun 2014 tentang
Aparatur Sipil Negara. Jakarta:
Citra Umbara.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 23 Tahun 2014 tentang
Pemerintahan Daerah.

Soel, D. R. 2011. Pengertian, Manfaat, Efek dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, <http://www.zoeldhaninfomanajemen.com/> 2011/11, Diakses November 2011.