“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja”

Rahmi Salmi

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Indonesia

E-mail :

rahmisalmi29@gmail.com

Abstrack : *This study aims to analyze the effect of motivation on job satisfaction as well as in improving one's performance, the hypothesis that proposed work motivation has a very significant effect on job satisfaction, leadership is very influential on employee performance in providing motivation to subordinates and for that the leader is responsible for improving the performance of that employee. Motivation is a process of giving encouragement or encouragement so that the person wants to do something to achieve a goal.*

Keywords: *(motivation, job satisfaction, employee performance).*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja serta dalam peningkatan kinerja seseorang, hipotesis yang di ajukan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya dan untuk itu pemimpin bertanggung jawab atas peningkatan kinerja dari karyawan itu. Motivasi merupakan suatu proses pemberian dorongan atau semangat agar orang tersebut mau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.*

Kata Kunci : *(Motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan).*

PENDAHULUAN

Tugas umum seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan atau bimbingan, pengarahan menurut (Husaini, 2013) meliputi yaitu motivasi, kinerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi. Pengaruh motivasi kerja,disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk

diteliti karena pengaruh motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan disiplin yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi dapat membuat karyawan lebih maju.

KAJIAN TEORI PEMBAHASAN

A. Pengertian Motivasi.

Pengertian motivasi menurut (Husaini, Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan , 2001) mengatakan bahwa motivasi yaitu salah satu alat yang digunakan pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras sesuai yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer untuk memahami sikap kerja dari masing-masing bawahannya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai sesuatu kekuatan sumberdaya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Manusia sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk berbuat karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Ermita, 2019) dalam jurnalnya mengatakan bahwa tujuan pemberian motivasi salah satunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif, inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kerja seorang pegawai akan bertambah semakin baik.

Menurut (Ermita & Anisah, 2013) motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan kepuasan kerja. Pendapat Suharsimi dan Sahertian mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh

pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukan jadi dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan dapat menjadikan kinerja seseorang menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung jawab seseorang. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas diri upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupa mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Menurut (Ermita, 2012) mengatakan bahwa pembinaan merupakan suatu tugas dan tanggung jawab oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi. Pembinaan yang diberikan oleh pemimpin yaitu dapat berupa bimbingan maupun pengarahan. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku yang di gambarkan sebagai berikut :

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

B. Pengertian Kepuasan Kerja.

Dalam (Mangkunegara, 1993) Menurut Keith Davis kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Wexley (Anwar 1993 :68) kepuasan kerja yaitu cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Jadi dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja yaitu suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Ada beberapa tipe kepuasan kerja Menurut (Anwar 1993:78) menyebutkan bahwa tipe kepuasan kerja ada 2 yaitu tipe survei Objektif dan tipe survei Deskriptif. Survei kepuasan kerja yaitu suatu prosedur tempat pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja.

- a. Tipe survei objektif yaitu tipe yang paling populer dengan menggunakan pertanyaan berganda (multiple choice), responden membaca semua pertanyaan yang tersedia kemudian memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaannya.
- b. Tipe survei deskriptif yaitu lawan dari tipe objektif yang mana responden memberikan jawaban dari pertanyaan secara bebas sesuai dengan yang mereka pikirkan atau mereka inginkan, mereka dapat menjawab dengan kata-kata sendiri.

C. Teori Motivasi.

Menurut (Husaini, Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan, 2013) terdapat lima motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawthorn.

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja.

- b. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.
- c. kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
- d. kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan.

Menurut Abraham Maslow pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. kebutuhan social
- d. kebutuhan harga diri dan actualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja.

3. Teori X dan Y.

Menurut Mc Gregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan Y. Teori X menganggap bahwa :

- a. Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja.
- b. karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik
- c. Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja.
- d. Uang bukan satu-satunya faktor memotivasi kerja.

Teori Y menganggap bahwa:

- a. Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan.
- b. Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan.
- c. Manusia cenderung ingin belajar.
- d. Kreatifitas dan Imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

4. Teori Hygiene dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

1. Faktor Hygiene meliputi :

- a. Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya.
- b. Sistem pengawasan.
- c. Gaya kepemimpinan.
- d. Kondisi lingkungan kerja.
- e. Hubungan antar pribadi.
- f. Gaji / upah.
- g. Status.
- h. Kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Faktor Motivator meliputi :

- a. Pengakuan.
- b. Penghargaan atas prestasi.
- c. Tanggungjawab yang lebih besar.
- d. Pengembangan karir.
- e. Pengembangan diri.

5. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.

2. Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

C. KARAKTERISTIK MOTIVASI BERPRETASI

McClelland seorang pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Karyawan perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi.

Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

a. Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah:

1. Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
2. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

1. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
2. Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.
3. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
5. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja. Artinya, para karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

D. TEKNIK MEMOTIVASI KERJA

Menurut (Husaini, Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan, 2013)

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja sebagai berikut :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak.
 - b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
 - c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan ingin diterima keberadaanya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
 - d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.
2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif adalah satu teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah ADIDAS sebagai berikut :

1. **A**ttention, yaitu perhatian yang penuh
2. **D**esire, yaitu hasrat dan keinginan yang membara
3. **I**nterest, yaitu minat dan kepentingan
4. **D**ecision, yaitu keputusan yang tepat
5. **A**ction, yaitu tindakan nyata
6. **S**atisfaction, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian

pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Tanda-tanda karyawan yang termotivasi dengan baik, Untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda-tanda motivasi baik adalah :

1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
2. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik
3. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi
4. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil
5. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian

Tanda-tanda karyawan yang termotivasi dengan buruk, Untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

1. Tidak bersedia bekerja sama
2. Tidak mau menjadi sukarelawan
3. Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
4. Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja
5. Tidak menepati tenggat waktu tugas

E. Cara mengatasi penurunan motivasi

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penurunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif.

1. Pendekatan Kuratif

Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon.

2. Pendekatan Antisipatif

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau yoga. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

Setiap kesuksesan yang dicapai oleh sebuah organisasi, selalu terdapat terdapat peran besar dari setiap karyawan. Tingginya kinerja dan produktivitas yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut, tidak terlepas dari motivasi kerja yang mereka miliki, Yakni motivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Motivasi tersebut pada proses produksi berguna sebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Itulah mengapa motivasi terhadap sangat diperlukan kepada karyawan, yang berujung pada keberhasilan individu maupun perusahaan. Motivasi sendiri merupakan proses atau tindakan yang mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan. Pada latar belakang tujuan pekerjaan ada beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku karyawan, diantara adalah kepuasan kerja, pencapaian, kebutuhan ekonomi dan nilai menghormati.

Untuk bisa menumbuhkan motivasi ini merupakan tugas penting bagi manajemen, agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu seorang pemimpin harus

bisa menjalankan perannya untuk membangkitkan semangat kepada para karyawannya. Motivasi kerja yang diberikan ini tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu tumbuhnya motivasi tersebut juga akan berpengaruh pada :

1. Karyawan Menjadi Lebih Produktif.

Karyawan yang mendapatkan motivasi kerja yang baik, akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Selain itu mereka yang berhasil dalam pencapaian kerja, akan bisa menularkan motivasi kepada karyawan lainnya. Sehingga hal itu bisa menjadikan budaya perusahaan yang penuh motivasi.

2. Proses Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan suatu keputusan perusahaan, diperlukan juga pertimbangan yang melibatkan karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan, biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang diinginkannya dan timnya bisa melakukan tanpa perlu instruksi dari atasan.

3. Mempermudah Deskripsi Pekerjaan dan Fleksibilitas

Tumbuhnya motivasi juga akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Untuk itu manajemen harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang sesuai. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga diperlukan untuk mempertahankan tingkat motivasi karyawan.

4. Gaji dan Benefit

Perusahaan juga bisa menjaga karyawannya tetap termotivasi, dengan pemberian beberapa benefit. Memberikan benefit kadang lebih mudah dibandingkan dengan memberikan kenaikan gaji. Bila perusahaan sulit untuk

memberikan gaji yang besar, maka bisa dicoba dengan memberikan benefit lain untuk mempertahankan karyawan.

5. Budaya Perusahaan

Menciptakan budaya perusahaan yang positif dan ramah terhadap karyawan adalah alat motivasi yang besar. Karena kadangkala budaya perusahaan menjadi salah satu faktor, mengapa karyawan senang untuk menjalankan tugas sehari-hari dan betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan kepuasan kerja. Faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukan jadi dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan dapat menjadikan kinerja seseorang menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung jawab seseorang. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Pekerjaan berhubungan dengan beberapa aspek yaitu upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir dan hubungan dengan yg lain, kondisi kesehatan, budaya organisasi, kemampuan dan pendidikan. Pemberian motivasi tidak hanya berupa materiil seperti uang dan benda lainya akan tetapi bisa dengan non materiil seperti reward atau penghargaan, pujian, serta apresiasi untuk promosi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang bermanfaat bagi organisasi atau instansi tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XII(2), 70–81.
- Ermita. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *HIJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 8(1), 107–123.
- Ermita, & Anisah. (2013). Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN). *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII(2), 81–92.
- Husaini, U. (2001). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan* . Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Husaini, U. (2013). *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi.
- Mangkunegara, A. P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Trigenda Karya.