

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI PANDAN

Muhammad Rizki Ariadi¹, Jumaidi², Yusran Fahmi³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: ariadirizki0@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikansi kepuasan kerja di kantor kecamatan Sungai Pandan dan seberapa besar motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di kantor kecamatan sungai pandan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, Observasi, Dokumentasi. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan sungai pandan yang berjumlah 35 orang dan menggunakan teknik sampel Jenuh, Metode analisis data meliputi kegiatan Editing, Coding, dan Tabulasi yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolahan data statistik yakni IBM SPSS 26.0 statistik For Windows. Hasil penelitian diperoleh pengujian parsial (uji t) dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar 3.348 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,035 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,050 dan berdasarkan uji koefisien Korelasi dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan sebesar 0.504^a Atau Sedang karena mendekati angka 1.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether work motivation has a significant effect on job satisfaction in the Sungai Pandan sub-district office and how much work motivation influences job satisfaction in the Sungai Pandan sub-district office. The type of research used is a quantitative research method with a quantitative descriptive type. The data collection techniques used are questionnaires, observation, documentation. The sample in this study was 35 employees of the Sungai Pandan sub-district office and used the Saturated sampling technique. The data analysis method included editing, coding and tabulation activities which were then assisted by a statistical data processing application, namely IBM SPSS 26.0 statistics for Windows. The research results obtained by partial testing (t test) of the Work Motivation variable on Job Satisfaction showed that the calculated T value was 3,348 which was greater than the T table value of 2.035 with a significance value of 0.002 which was smaller than 0.050 and based on the Correlation coefficient test of the Work Motivation variable on Job Satisfaction shows a relationship of 0.504 Or Medium because it is close to number 1.

Keywords: Work motivation and job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2011: 193) dalam maslatifa Hanim (2016) kepuasan (Job Satisfaction) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya

Kepuasan kerja karyawan suatu aspek yang sangat penting bagi berlangsungnya Organisasi, karena dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang efisiensi dan produktivitas yang tinggi bagi Organisasi.

Karyawan suatu organisasi yang dipenuhi dengan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan efek negatif terhadap organisasi sehingga secara tidak langsung dapat merugikan organisasi tersebut. Hal nyata yang dirasakan atas kerugian tersebut adalah terjadinya moral kerja yang menurun dan tidak lancarnya layanan organisasi dalam pelayanan internal maupun eksternal.

Menurut (Uno, 2017:1) mendefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi baik dari pimpinan maupun dari lingkungan kerjanya, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah motivasi pada perusahaan atau organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam MSDM.

Kepuasan kerja karyawan didorong oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan suatu harapan bagi karyawan, hubungan yang akurat ini digambarkan dengan motivasi kerja memunculkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan timbul jika keinginan dan kebutuhan yang dimiliki karyawan terpenuhi dalam proses menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi kerja akan terwujud (Harahap & Khair, 2019).

Kantor Camat Kecamatan Sungai Pandan merupakan lembaga instansi pemerintah yang beralamat Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan yang berlokasi di Jalan Kesatuan Nomor 02, Desa Sungai Pandan Hulu, Kecamatan Sungai Pandan, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan, 71455. Kantor Camat Kecamatan Sungai Pandan ini memiliki tugas untuk memberikan pelayanan publik seperti pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP, pembuatan izin usaha, pembuatan kartu keluarga (KK) di daerah Kecamatan Sungai Pandan.

Berdasarkan observasi awal terdapat beberapa masalah yang terdapat pada kantor kecamatan sungai pandan terkait motivasi kerja sebagai berikut:

1. Ditemukan bahwa motivasi pegawai di kantor kecamatan sungai pandan masih Kurang, dilatar belakangi oleh berbagai faktor, salah satunya kurangnya motivasi pegawai terutama pada pegawai yang memasuki usia pensiun. Motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat usia dapat dilihat dari data 35 pegawai yang menunjukkan tingkat usia > 51 tahun berjumlah 17 orang, tingkat usia 41-50 tahun berjumlah 13 orang, tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 5 orang. Tingkat Usia tentu berimplikasi pada motivasi pegawai serta kemampuan dan kreativitasnya mengalami kemunduran karena dimakan usia. (Sumber. Profil Kecamatan Sungai Pandan, 2023).
2. Kondisi Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan karena pengelolaan sampah yang buruk seperti pembuangan sampah dan pembakaran sampah sembarang oleh pegawai dan posisinya dekat sekali dengan kantor camat yang mana asabnya tersebut mengganggu, kenyamanan dan kepuasan kerja didalam kantor camat karena hal itu juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan pernapasan pegawai disana.

3. Sarana dan prasarana kantor Camat kurang memadai seperti dilihat dari mesin printer yang sering mengalami gangguan dan mesin Foto kopi tidak tersedia di kantor camat karena itu para pegawai yang ingin memfoto kopi harus pergi keluar dan mencari tempat percetakan terdekat karena masalah tersebut membuat kepuasan kerja pegawai akan mengalami penurunan.

Untuk melihat bagaimana sebenarnya pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktifitas kerjanya dan memberikan dampak positif khususnya di kantor Kecamatan Sungai Pandan, maka penulis tertarik untuk melakukan serangkaian penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di kantor kecamatan sungai pandan”**

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud menurut Kasiram (Lubis, 2018) mendefinisikan “penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa saja yang ingin diketahui”

Tipe Penelitian Ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Lehman (Yusuf, 2014:62) ‘penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail’.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor kecamatan Sungai Pandan yang berjumlah 35 orang dengan 26 orang PNS dan 9 Orang Honorer .

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Sugiyono (2014:150) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Menurut Sugiyono (2013:224) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Angket, Observasi, Dokumentasi

Teknik pengukuran skor pada penelitian ini menggunakan angket yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan skor pada setiap pernyataan. Penentuan ini di hitung berdasarkan alternatif jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju). Akan diberi skor dengan skala likert sebagai berikut: (Sugiyono, 2018:213). “Sangat Setuju” diberi nilai/skor 5, “Setuju” diberi nilai/skor 4, “Kurang Setuju” diberi nilai/skor 3, “Tidak Setuju” diberikan nilai/skor 2, “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai/skor 1.

Untuk mengetahui atau menentukan kategori jawaban responden dari masing-masing variabel apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah maka terlebih dahulu ditentukan skala rentang dengan cara sebagai berikut: Cara yang dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi dari jawaban responden kedua variabel dengan mengkategorikan jawaban tersebut dengan cara menentukan rentang skor dari jawaban responden. Untuk keperluan tersebut peneliti menggunakan teori Umar (2013: 225) dalam Angga Maulana (2021) mengatakan bahwa skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi dan nilai bobot dengan rumus sebagai berikut:

Skor Terendah = $1 \times 35 = 35$, Skor Tertinggi = $5 \times 35 = 175$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) dalam Angga Maulana (2021) digunakan rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tertinggi

Rs = Rentang Skala

$$Rs = \frac{35(5-1)}{5} = \frac{35(4)}{5} = \frac{140}{5} = 28$$

PEMBAHASAN

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator motivasi pegawai kantor kecamatan sungai pandan sapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rekap Pernyataan Variabel Motivasi (X)

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	konsep diri	150,5	Tinggi
2	Kemampuan Belajar	138	Tinggi
3	Kondisi karyawan	76	Rendah
4	Kondisi Lingkungan	74	Rendah
5	Upaya Pimpinan Memotivasi karyawan	143	Tinggi
	Rata-Rata	116	Sedang

Berdaskan tabel diatas, diketahui behwa skor tertinggi adalah Konsep Diri yaitu sebesar 150,5. Sedangkan skor yang terendah adalah kondisi lingkungan sebesar 74.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kepuasan kerja pada kantor kecamatan sungai pandan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Rekap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor rata-rata	keterangan
1	Kepuasan terhadap pengawasan	145	Tinggi
2	Kepuasan terhadap rekan kerja	142	Tinggi
3	Kepuasan terhadap program Kesehatan Kerja	81,5	Rendah
4	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	79	Rendah
	Rata-Rata	112	Sedang

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor tertinggi adalah indikator Kepuasan terhadap pengawasan 145. Sedangkan skor yang terendah adalah indikator Kepuasan terhadap lingkungan kerja sebesar 79.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Program SPSS V.26 for windows dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.543	4.925		2.344
	Motivasi kerja	.464	.139	.504	3.348

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 11,543 + 0,464 X$$

Model estimasi persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta regresi (a) sebesar 11,543, menunjukkan pengaruh positif Variabel Independen (Motivasi Kerja). Bila variabel Independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik atau terpenuhi.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,464, menyatakan bahwa jika motivasi kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,464 atau 46,4%.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pandan. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai Koefisien Kerelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.231	2.503

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,504. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan atau korelasi Sedang (berada antara 0,400 - 0,599).

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel motivasi Kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.543	4.925		2.344	.025
Motivasi kerja	.464	.139	.504	3.348	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kriteria perhitungan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Menghitung t tabel menggunakan ketentuan $\alpha=5\%$ dan degree of freedom (df) = (jumlah data-2) atau $35 - 2 = 33$ dan t tabel = 2,035

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi Kerja (X) sebesar 3.348 dan t tabel sebesar 2,035 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel ($3.348 > 2,035$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pandan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengujian Hipotesis tentang pengaruh motivasi Kerja dan kepuasan Kerja dikantor Kecamatan Sungai Pandan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t Parsial diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi Kerja (X) sebesar 3.348 dan t tabel sebesar 2,035 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel ($3.348 > 2,035$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pandan.
2. Berdasarkan hasil Uji koefisien korelasi (R) diketahui hubungan antar Variabel sebesar 0,504. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan atau korelasi artinya kekuatan dari hubungan dua variabel independen dan dependen di kategorikan Sedang (berada antara 0,400 - 0,599). Dengan data 1 dan 2 diatas maka hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja di kantor kecamatan sungai pandan berpengaruh secara signifikan dan memiliki kekuatan hubungan dengan ketegori sedang dari hubungan dua variabel tersebut. (Baihaqi, 2022; Raudah, Amalia and Nida, 2022; Trio *et al.*, 2023)



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim.(2018).*Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Hulu Sungai Utara Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2018)*. Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara: Hulu Sungai Utara.
- Angga Maulana, A. M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA AIR TIRTA MAYANG KOTA JAMBI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BATANGHARI).
- Amjad, A. (2021). *Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Rohis Terhadap Perkembangan Sosial Skills Siswa SMK Karya Wiyata Punggur* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69-88.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10
- Mangkunegara. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya (15 ed.)* PT Bumi Aksara.
- Amirillah, A. (2014). Efisiensi perbankan syariah di indonesia. *Jejak Journal of Economics and Policy*, Vol. 7 (2). <https://doi.org/10.15294/jejak.v7i1.3596>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian : kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Ed. 1. Jakarta: Kencana.