



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BELITANG III OKU TIMUR

Darmanah¹, M. Nuh Hudawi², Iin Afrina³, Zaidun⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

^{1,2,3,4}Jln. Taman Ribang Kemambang Bandar Agung, Bandarjaya Lahat, Sumatera Selata

E-Mail: darmanahhelmi08@gmail.com, mnuhhudawi168@gmail.com, iinafrina008@gmail.com,
zaidunzaidun009@gmail.com

Abstract

To achieve the desired goals, the organization must strive to provide enthusiasm and motivation to its employees. This motivation is not only positive motivation but also negative motivation, other ways that an organization can do is by providing satisfaction to its employees. There you can see how the existing employees work. The organization must also understand what the complaints of its employees are, so that there will be no strikes which of course have a negative impact on the organization. The problem at the Belitang III OKU Timur District Office is how motivation affects Increasing Employee Job Satisfaction, and the goal achieved is to determine the effect of work motivation on increasing employee job satisfaction. The research method used is a quantitative approach with a causal research type. Primary data was obtained by distributing questionnaires to all employees of the Belitang III District Office. The data analysis technique used is simple linear regression analysis to test the effect of motivation on job satisfaction. In addition, validity, reliability, and classical assumption tests were carried out to ensure the quality of the data used in the study. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination shows that most of the variation in job satisfaction can be explained by the motivation variable. This shows that increasing motivation, both from intrinsic and extrinsic factors, can significantly increase employee job satisfaction.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employees, District Office, East OKU.

Abstrak

Untuk mewujudkan tujuan sesuai yang diinginkan organisasi harus berusaha dengan memberikan semangat dan motivasi-motivasi kepada pegawainya. Motivasi tersebut bukan hanya motivasi yang sifatnya positif tetapi juga yang sifatnya negatif, cara-cara lain yang dapat dilakukan sebuah organisasi yaitu dengan cara memberi kepuasan terhadap Pegawainya. Disitu dapat dilihat cara kerja dari pegawai yang ada. Organisasi juga harus memahami apa keluhan pegawainya, sehingga tidak akan terjadi pemogokan kerja yang tentu saja berdampak buruk terhadap organisasi tersebut. Permasalahan yang ada pada kantor Kecamatan Belitang III OKU Timur adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai, dan tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Belitang III. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan

kualitas data yang digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Pegawai, Kantor Kecamatan, OKU Timur.

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang lambat diakibatkan oleh krisis global. Keadaan perekonomian yang terpuruk, bencana alam dan krisis pangan terjadi di daerah-daerah yang ada di Indonesia. Dalam menanggulangi hal tersebut pemerintah terus berupaya membenahi dan melakukan restrukturisasi di segala bidang.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang terlibat di dalamnya (Ambarwati, 2018; Fauzi, Rita Irviani, 2021; Gibson, 1996). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan bagaimana pegawai merasa terhadap pekerjaannya, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu perhatian utama bagi manajemen organisasi, termasuk di Kantor Kecamatan Belitang III, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Timur.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti kebutuhan, keinginan, dan harapan individu terhadap pekerjaannya (Dunie, 2017; Irviani, 2017). Ketika motivasi kerja seorang pegawai terpenuhi, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, merasa dihargai, dan lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya produktivitas, dan tingginya tingkat pergantian pegawai (Prabu, 2005; Ramada, 2019).

Kantor Kecamatan Belitang III OKU Timur merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai sering kali menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi bahwa beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaannya, yang dapat berdampak pada efektivitas pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan pada ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan belitang III OKU Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belitang III OKU Timur.

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah menunjukkan perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan/pengangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Siagian, 2004) (Jhon Suprihanto 2009: Hlm. 52).

2. Kinerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Mardani, 2017; Maulana, 2012; Yulia, 2018). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

3. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir dapat digambarkan dalam bentuk diagram alur hubungan antara variabel, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini dibangun dengan menjelaskan hubungan antara motivasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

- **Variabel Independen (Motivasi)**
Motivasi kerja adalah dorongan yang memengaruhi individu untuk bekerja secara optimal. Dalam penelitian ini, motivasi dapat diukur melalui:
 - Material : Gaji, Tunjangan dan Insentif
 - Non Material : Pengharapan, Penghargaan.
- **Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)**
Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kenyamanan pegawai terhadap pekerjaannya. Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi:
 - Tanggung Jawab.
 - Disiplin
 - Kesetiaan
 - Semangat
- **Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja**
Berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja secara langsung memengaruhi kepuasan kerja. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kepuasan kerja juga berpotensi menurun.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data untuk penelitian pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belitang III, OKU Timur dengan mempertimbangkan Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber utama, yaitu pegawai Kantor Kecamatan Belitang III, OKU Timur. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data mengenai motivasi dan kepuasan kerja.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian individu yang dapat mewakili populasi menurut Suharsimi Arikunto jika jumlah populasi dibawah 100 orang maka diambil semuanya sebagai sampel. Selanjutnya apabila populasinya diatas 100 orang diambil sebanyak 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya. Maka dari jumlah karyawan tersebut semuanya diambil sebagai sampel.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi tambahan dari pegawai atau pimpinan terkait aspek motivasi dan kepuasan kerja yang tidak terakomodasi dalam kuesioner. Teknik ini bersifat opsional, digunakan jika ada kebutuhan klarifikasi atau eksplorasi mendalam.

Instrumen Penelitian

a. Variabel Penelitian

(Sugiyono, 2015) yang dimaksud dengan variabel adalah bermacam-macam, berubah-ubah dan berbeda.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, yaitu :

▪ Analisis Kualitatif

Yaitu menganalisa data atau informasi yang didapat secara deskriptif diperoleh kemudian diadakan interpretasi berdasarkan data yang ada.

▪ Analisis Kuantitatif

Yaitu Analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka yang didapat dari penyekoran jawaban hasil penyebaran angket yang berguna bagi pengujian hipotesis, sedangkan untuk mencari hubungan variabel X dan Y baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menggunakan metode koefisien korelasi product moment.

Taraf signifikan yang dipergunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%

Sedangkan untuk menguji secara parsial digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{J. Supranto. 2001, hlm : 202})$$

HASIL PENELITIAN

A. De Variabel

Berdasarkan data dari score jawaban responden tentang Motivasi, Kinerja Pegawai maka dapat dibuat kriteria dari kedua variabel tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Motivasi maka kriteria Motivasi diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Kuat	42-50	3	30%
Kuat	34-41	5	50%
Sedang	26-33	2	20%
Rendah	18-25		
Sangat Rendah	10-17	-	-
Jumlah		10 Orang	

Sumber : Data diolah, 2020

2. Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Kinerja Pegawai maka kriteria Kinerja Pegawai diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Kuat	42-50	3	30%
Kuat	34-41	5	50%
Sedang	26-33	2	20%
Rendah	18-25		
Sangat Rendah	10-17	-	-
Jumlah		10 Orang	100,00

Sumber : Data diolah, 2020

B. Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Analisis hubungan Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) for windows versi 20 diperoleh nilai koefisien r X (Motivasi) dengan Y (Kinerja Pegawai) diperoleh nilai r sebesar 0,690 dikonsultasikan nilai r interpretasi berada antara 0,600 – 0,799 dan termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Setelah diketahui korelasi r product moment sebesar 0,690, maka untuk mengetahui Kadar Prosentase Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai digunakan rumus koefisien korelasi seperti yang telah disajikan sebelumnya. Analisis kuantitatif menggunakan metode pendekatan koefisien korelasi (J. Supranto. 2010, hlm : 157).

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Variabel bebas (Motivasi)

y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai)

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 3. Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

Interval Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2004 : hlm. 183)

Untuk Mengetahui besarnya variabel bebas (X) terhadap variabel tetap (Y) ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan kausal dengan menggunakan rumus koefisien penentu (KP) atau koefisien (J. Supranto, 2000 : 187) sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

KP = Nilai Koefisien Penentuan

R = Nilai Koefisien Korelasi (Riduwan, 2004 : 136)

$$Kp = r^2 \times 100 \%$$

$$= (0,690)^2 \times 100 \%$$

$$= 0,476 \times 100 \%$$

$$= 47,60\%$$

Hasil olah data korelasi antara Motivasi dan Kinerja Pegawai didapat angka 0,690 serta kadar prosentase = 47,60% maka untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yaitu Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belitang III OKU Timur terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat mengambil kesimpulan korelasi antara Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Puskesmas Kantor Kecamatan Belitang III OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang sedang karena di peroleh angka $r = 0,690$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,558 terletak antara 0,600 – 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860 sedangkan (t) hitung = 2,975 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung > (t) tabel atau (t hitung lebih besar dari t tabel), sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya tidak terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Belitang III. Oleh karena itu, pimpinan kantor disarankan untuk mengembangkan strategi peningkatan motivasi melalui pemberian insentif yang adil, pengakuan atas pencapaian kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. (Amirullah, Ed.) (Cetakan I.). Malang: Media Nusa Center.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Djoerban W).
- Irviani, R. (2017). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta Lampung. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 45–52.
- Mardani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 61–67.
- Maulana, M. R. (2012). Penilaian Kinerja Karyawan Di Ifun Jaya Textile Dengan Metode Fuzzy Simple Additive Weighted, (1), 1–12.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Ramada, I. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulia, L. (2018). Studi Persepsional Tentang Budaya Kerja Dikaitkan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. *BIORMATIKA*, 4(01), 1–11.