



+62 878-9658-6407

087896586407

<https://dinastirev.org/JIMT>[editor@dinastirev.org](mailto:editor@dinastirev.org)

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TABIR KABUPATEN MERANGIN

<sup>1</sup> Ariansyah, <sup>2</sup> Mardalena

<sup>1</sup> Alumni Program Studi pendidikan Ekonomi STKIP YPM, Merangin

<sup>2</sup> Dosen Program Studi pendidikan Ekonomi STKIP YPM, Merangin

### ARTICLE INFORMATION

Received: 28 Agustus 2019

Revised: 07 September 2019

Issued: 17 September 2019

(filled in by Editor)

Corresponding Author: Mardalena

Email : [ariansyah@gmail.com](mailto:ariansyah@gmail.com)

[mardalena@stkipyppbangko.ac.id](mailto:mardalena@stkipyppbangko.ac.id)



DOI:10.31933/JIMT

**Abstrak:** Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 21. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu pegawai kantor camat tabir sebanyak 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0, 887 dengan koefisien determinan atau R-Square sebesar 0, 813. Peneliti menyarankan agar pimpinan mampu memotivasi pegawainya agar dapat pula meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Jadi sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektifitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Danang (2012:2). Selanjutnya menurut Danang (2012:93) menyatakan pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik yang memenuhi standar kualitas hanya dapat diperoleh melalui upaya penarikan tenaga kerja atau rekrutmen yang efektif.

Sementara itu kepuasan kerja pegawai adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dan begitu sebaliknya. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pawesti dan Wikansari (2016:327).

Seterusnya motivasi kerja juga menjadi sesuatu yang sangat penting bahkan bisa menjadi hal yang paling utama di dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Daft (Rempulaeng, 2014:139).

Lebih Lanjutnya Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin adalah suatu instansi pemerintahan yang secara langsung memiliki peran yang sangat penting sebagai pelayanan masyarakat, membantu masyarakat dan mengayomi masyarakat. Pegawai kantor camat tabir memiliki tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya, instansi pemerintahan ini dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa orang dengan usia sewajarnya atau disebut dengan pegawai. Tujuan kantor camat tabir untuk mencapai terlaksana atau tidaknya program pemerintah di wilayah atau kecamatan. Pekerjaan ini tidak lah mudah kalau dilakukan sendirian, akan lebih mudah bila ada sinergi antara sesama pegawai.

Selanjutnya adapun pegawai kantor camat tabir berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang pegawai, yang terbagi di beberapa bidang baik yang pegawai negeri sipil dan honorer. Pegawai negeri sipil berjumlah 12 (dua belas) orang dan honorer terdiri dari 23 (dua puluh tiga) orang. Pegawai tersebut memiliki dampak yang sangat besar untuk kemajuan instansi baik dibidang pelayanan masyarakat maupun bidang yang lainnya. Memang sangat diperlukan keaktifan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dan aturan kantor yang berlaku di kantor camat tersebut. Tetapi tidak semuanya sesuai dengan kenyataan dan harapan.

Lebih lanjutnya dapat dilihat dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Dian Marlinda (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Farika Duta Agung Pekanbaru. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja, artinya penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti melakukan observasi awal di kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin pada tanggal 20 (dua puluh) April 2018. Adapun hal yang dapat dilihat dari beberapa masalah yang ditemukan antara lain, kurangnya motivasi kerja pegawai dan rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Permasalahan tersebut sangat perlu diperhatikan oleh pihak instansi terutama pemimpinya, agar permasalahan ini tidak berlanjut dan sangat perlu diatasi secepatnya dan diselesaikan secara bertahap. Beberapa masalah tersebut bisa menjadi acuan dan masukan kepada pimpinan Kantor Camat Tabir agar kedepannya lebih baik lagi dari sebelum-sebelumnya. Berikut ini merupakan Tabel 1.1 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin Tahun 2018.

**Tabel 1 Fenomena Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Y	%	T	%
1.	Saya selalu bertanggung jawab saat melaksanakan tugas	20	57,14%	15	42,85%
2.	Kesempatan yang diberikan untuk melakukan pekerjaannya yang berbeda-beda	15	42,85%	20	57,14%
3.	Sistim pembayaran gaji di instansi ini membuat saya merasa senang	10	28,57%	25	71,42%
4.	Kemampuan rekan kerja saya dalam menjalankan pekerjaannya membuat saya termotivasi untuk bekerja	15	42,85%	20	57,14%
5.	Kebersihan tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman.	22	62,85%	13	37,14%

Berdasarkan table 1.1 di atas pada pernyataan pertama bahwa responden yang menjawab kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebanyak 20 orang 57,15% sedangkan yang menjawab tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 15 orang 42,85%. Selanjutnya pada pernyataan yang kedua bahwa responden yang menjawab puas terhadap pekerjaannya 15 orang 42,85% sedangkan yang menjawab tidak puas akan pekerjaannya sebanyak 20 orang 57,15%. Seterusnya pada pernyataan ketiga bahwa responden yang menjawab puas akan pekerjaannya sebanyak 10 orang 28,57% sedangkan yang menjawab tidak puas akan pekerjaannya sebanyak 25 orang 71,42%. Lebih lanjut pernyataan keempat bahwa responden yang menjawab puas akan pekerjaannya 15 orang 42,85% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 20 orang 57,15%. Pernyataan kelima bahwa responden yang menjawab puas akan pekerjaannya sebanyak 22 orang 62,85% sedangkan yang menjawab tidak puas akan pekerjaannya sebanyak 13 orang 37,14%.

Dari penjelasan di atas dapat peneliti simpulkan masih rendahnya kepuasan kerja pegawai sebanyak 41,42% berbanding yang merasa puas akan pekerjaan sebanyak 28,57% terhadap pekerjaan itu sendiri, pernyataan ini diambil dengan indicator kepuasan kerja yang tertinggi.

Sesuai dengan penjelasan di atas berdasarkan observasi awal peneliti juga melakukan interview langsung dengan salah satu masyarakat tabir tepatnya kelurahan Pasar Rantau Panjang Hari Sabtu Tanggal 21 April 2018, beliau mengatakan tentang hal yang berkaitan tentang kantor camat tabir baik dari segi pelayanan ataupun dari segi pekerjaan lainnya. Selanjutnya peneliti terus melakukan observasi awal dengan beberapa pernyataan tentang indicator motivasi yang bersangkutan dengan pegawai kantor camat tabir kabupaten merangin. Berikut ini dapat dijelaskan dengan table 1.2 berikut ini:

**Tabel 2. Fenomena Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Y	%	T	%
1.	Saya merasa gaji saya sudah memenuhi kebutuhan pangan	20	57,14%	15	42,85%
2.	Saya merasa aman disaat bekerja	15	42,85%	20	57,14%

3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya butuh bantuan orang lain	10	28,57%	25	71,42%
4.	Saya merasa dihargai disaat bekerja	15	42,85%	20	57,14%
5.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	15	42,85%	20	57,14%

Sesuai dengan table 1.2 di atas dengan pertanyaan pertama dengan jumlah responden 35orang. Responden yang menjawab termotivasi terhadap pekerjaannya sebanyak 20 orang 57,14% sedangkan yang menjawab tidak termotivasi terhadap pekerjaannya sebanyak 15 orang 42, 85%. Selanjutnya pertanyaan kedua yang menjawab termotivasi sebanyak 15 orang.Sedangkan yang menjawab tidak termotivasi sebanyak 20 orang 57, 14%.Seterusnya pertanyaan ketiga yang menjawabtermotivasi dengan pekerjaannya sebanyak 10 orang 28,57% sedangkan yang tidak menjawab termotivasi sebanyak 25 orang 71,42% sedangkan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang 57,14 % pernyataan terakhir yang menjawab termotivasi sebanyak15 orang 42,85% sedangkan yang menjawab tidak termotivasi 20 orang 57.14%.

Selanjutnya permasalahan di atas biasdijelaskan masih rendahnya motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya sebanyak 71,42% dan menjawab termotivasi sebanyak 28,57% perbandingan pernyataan ini sesuai dengan indikator motivasi kerja yang tertinggi.

Berdasarkan hasil dari observasi awal baik dari segi kepuasan kerja maupun motivasi kerja dan wawancara dari masyarakat masih banyak terdapat permasalahan-permasalahan yang sekiranya perlu diatasi dengan baik. Maka dari itu penelitian ini sangat penting untuk diteliti karna rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya, kurangnya motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya, selain itu motivasi dari instansi harus menjelaskan fungsi social secara tepat, baik di bidang internal maupun eksternal untuk menjamin kesejahteraan pegawainya hal ini juga berdampak pada kelangsungan instansi kedepannya. Sebagai instansi pemerintahan untuk mewujudkan yang lebih baik kedepannya, instansi harus mempunyai keunggulan komfetitip yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh pada pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal disaat bekerja. Semangat dari pegawai juga perlu didukung dengan adanya kepuasan kerja dari pegawai, agar pegawai merasa puas terhadap kerjanya. Baik secara individu, financial, social dan hal lain-lainnya

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2011:2) penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang mengungkapkan data-data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Penelitian kuantitatif ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Selanjutnya jenis penelitian ini adalah penelitian survey, penelitian survey digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dan topic atau pun isu-isu. Penelitian ini menggunakan skala likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau pun persepsi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat tabir kabupaten merangin telah dilakukan, maka dari itu hasil penelitian telah peneliti sajikan dalam bentuk penyajian data yang sesuai dan diuraikan deskripsi masing-masing variable penelitian. Baik dari variable penyebab maupun variable akibat dalam bentuk distribusi frekuensi.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Di dalam pengujian ini dilakukan sebagai suatu persyaratan terpenting yang harus terpenuhi dalam melakukan analisis regresi sederhana. Maka dari itu untuk mengetahui uji normalitas peneliti menggunakan IBM SPSS Versi 21 yaitu Uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada table 3 berikut ini.

Ha diterima jika Sig = Probability >  $\alpha = 0.05$

Ho ditolak jika Sig. = probability >  $\alpha = 0.05$

Adapun dalam hasil pengolahan data untuk uji normalitas menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat dilihat di tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov Smirnov	
	Sig. Probability	keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,088	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,096	Normal

Sumber : data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan probability untuk semua variabel, baik variabel dependen maupun independen besar dari 0,05. Dengan demikian semua variabel berdistribusi normal. Berarti analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dapat dilaksanakan.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linear dimasukkan guna untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Apakah nilai *deviation from linearity* yang linear ditunjukkan dengan nilai signifikan > 0,05. Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat dilampiran, nilai *deviation from linearity* adalah 0,0469. Artinya data berpola linear antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Adapun hasil olahan data linearitas menggunakan IBM SPSS Versi 21 sebagai berikut:

**Table 4. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK * MK	(Combined)	1528.376	18	84.910	9.108	.000
	Between Groups	1363.110	1	1363.110	146.211	.000
	Deviation from Linearity	165.266	17	9.722	1.043	.469
	Within Groups	149.167	16	9.323		
	Total	1677.543	34			

Sumber : Data Primer, 2018(diolah dengan SPSS21)

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat tabir kabupaten merangin. Perhitungan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Versi 21 diperoleh hasil analisis yang bisa dilihat ditabel 5 berikut ini:

**Table 5. Hasil Uji Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.664	4.682		3.346	.002
MK	.887	.074	.901	11.961	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, 2018, (diolah dengan SPSS21)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :  $y = \alpha + bX$ , dari tabel di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Constanta sebesar 15.664 menyatakan bahwa adanya Motivasi Kerja maka Kepuasan Kerja pegawai sebesar 15.664.
  - Selanjutnya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai semakin tinggi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan harga diri dan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri yang diterima pegawai positif. Maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat, untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja sebesar 0, 887 bisa disimpulkan akan meningkatnya pula kepuasan kerja pegawai.
2. Uji t

Dalam uji hipotesis ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan Kerja). Signifikan atau tidaknya pengaruh positif dan destimasi dengan membandingkan  $T_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Berikut ini hasil perhitungan uji t.

**Table 6 Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.664	4.682	3.346	.002
	MK	.887	.074	.901	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, 2018 (diolah dengan SPSS21)

Hasil pengujian uji t untuk variabel X (Motivasi Kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 11.961$ . dengan menggunakan batasan signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dikategorikan pengujian  $t_{hitung} > \alpha$  atau  $T_{tabel} < \alpha$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Demikianlah uji hipotesis uji dua variabel pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh

yang signifikansi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat tabir kabupaten merangin. Peneliti simpulkan bahwa indicator pengaruh motivasi kerja yang semakin tinggi maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, di dalam menilai model linear sederhana dengan IBM SPSS versi 21 dimulai dengan melihat R-Square dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah ada pengaruh yang signifikansi seperti yang dijelaskan di tabel 7 berikut ini :

**Table 7. Hasil Uji R Square**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.813	.807	3.087

a. Predictors: (Constant), MK

Sumber : *Data Primer, 2018 (diolah dengan IBM SPSS21)*

Pembahasan yang diungkap dalam penelitian ini adalah seberapa tinggi dan besarnya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. Berdasarkan perhitungan statistic besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor camat tabir kabupaten merangin. Adapun hasil yang diperoleh 0, 887. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang begitu tinggi antara variabel (X) Motivasi Kerja terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja sebesar 0, 887 atau 0, 887%. Sementara itu 0, 12.3 atau 12,3% dipengaruhi oleh factor lain.

Dari persamaan regresi linear yang dijelaskan di atas nilai constanta sebesar 15.644 menyatakan bahwa peningkatan nilai variabel (X) Motivasi Kerja dan nilai dari variabel (Y) Kepuasan Kerja sebesar 0, 813. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja meningkat jika Motivasi tinggi.

Menurut perspektif peneliti bahwa ada pengaruh yang sangat besar antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat tabir sesuai dengan data atau temuan dilapangan baik melalui pengamatan secara langsung, interviews dan dari hasil quisioner yang telah di isi oleh pegawai. Dari banyaknya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor motivasi kerja yang memiliki pengaruh yang sangat besar atau menjadi factor paling dominan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari pengolahan data penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka penelitian ini menghasilkan sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat tabir kabupaten merangin. Dengan demikian semakin tingginya motivasi kerja maka semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.
2. Kepuasan kerja meningkat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya menurun atau rendah.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Agus,I. 2004. *Statistic konsep dasar, aplikasi, dan pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Anwar. 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosda karya.
- Changgriawan, GS. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production*. Vol. 5, no,3 .
- Danang. S. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Edy, 2014.SPSS (*statistical data analysis*). Jakarta: in media.
- Indrasari, 2017.*Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*.yogyakarta: indomediapustaka
- Jauhari. 2010. *Panduan penulisan skripsi teori dan aplikasi*. Bandung : Cv. Pustaka setia
- Nasution. 2003. *Metode research (penelitian ilmiah)*. Jakarta: bumi aksara.
- Nini dewi, 2003.*Perlakuan akuntansi atas pp pasal 21 pada pt. Artha prima finance kota mobagu*. Volume 1:Nomor 3.
- Risma, 2012.*Pengaruh Signifikansi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA 1 Sentolo Kabupaten Kolon Progo Tahun 2012*. Volume X: Nomor 1.