

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pasar Segiri Samarinda

Riduansah

Program Studi Manajemen STIMI Samarinda, riduansah1975@gmail.com

Nurlinda

Program Studi Manajemen STIMI Samarinda

Abstrak

Tujuan_ Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pasar Segiri Samarinda, dan (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pasar Segiri Samarinda.

Desain/Metode_ Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dihitung berdasarkan nilai rata-rata masing faktor

Temuan_ Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor dominan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah faktor hubungan rekan kerja yang harmonis antara sesama karyawan UPTD pasar Segiri di Samarinda dengan skor 4.82 poin. Dari temuan penelitian terbukti bahwa faktor hubungan dengan staf merupakan faktor yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Implikasi_ Implikasi teoritisnya bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen SDM, implikasi praktisnya adalah UPTD Pasar Segiri Samarinda dapat mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Originalitas_ Penelitian dengan tema ini baru pertama dilakukan pada UPTD Pasar Segiri Samarinda

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UPTD pasar Segiri di Samarinda dikarenakan motivasi dan kepuasan merupakan faktor yang penting dalam pencapaian kinerja di suatu organisasi. Motivasi dan kepuasan kerja pada setiap karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa termotivasi akan menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya dengan hasil yang baik, sesuai yang di harapkan atasannya. Dengan demikian akan mempengaruhi kinerja yang biasanya ditunjukkan dalam perilaku kerja yang sesuai dengan harapan.

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pasar Segiri Samarinda, dan (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pasar Segiri Samarinda.

II. Kajian Teori Motivasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerjanya.. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada karyawan. Pada dasarnya

manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dari seseorang akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi tersebut mendorong manusia untuk memenuhinya yang kemudian akan menimbulkan suatu tujuan, di mana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tindakan. Selanjutnya, proses motivasi itu sendiri tidak dapat terlihat secara langsung. Yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu sehingga untuk melihat motivasi, dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut. Usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu. Motif dapat diartikan sebagai daya pendorong (driving force) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, di mana daya pendorong tersebut dapat berupa kebutuhan maupun keinginan.

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan definisi mengenai motif tersebut. Menurut Hasibuan motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". (Hasibuan, 2003:95). Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan tindakan untuk pemenuhan motif tersebut.

Sedangkan motivasi menurut Koontz yang dikutip oleh Hasibuan adalah : "Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal". (Hasibuan, 2003:95). Menurut Stanford yang diterjemahkan oleh Mangkunegara motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu". (Mangkunegara, 2002:93)

Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan kerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan. Menurut Handoko bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2000:193). Sedangkan menurut Hariandja kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. (Hariandja, 2002:290).

Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara adalah : "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya". (Mangkunegara, 2001:117)

Kinerja.Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan observasi dan wawancara sebagai pelengkap data sekunder.

Sedangkan metode yang digunakan adalah sebagai berikut : (1) Kuesioner, yaitu pengumpulan data menggunakan lembar pertanyaan yang telah disiapkan, kemudian disebar kepada responden yang menjadi sampel penelitian. (2) Observasi, yaitu pengamatan langsung dilokasi yang berguna untuk melengkapi data primer, dan (3) Wawancara berguna untuk mendapatkan informasi secara langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Hasilnya untuk melengkapi data yang telah ada

Adapun teknik analisis data yang dilakukan adalah : (1) Memperhatikan satu persatu kuesioner yang telah diisi oleh para responden untuk dihitung frekuensi dan persentase dari setiap jawaban pernyataan, (2) Memberikan nilai (skor) terhadap kuesioner dengan menggunakan skala Likert, seperti yang terlihat dalam tabel skala nilai alternatif jawaban kuesioner, dan (3) Pemberian nilai dilakukan atas jawaban pernyataan mengenai kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan perhitungan terhadap jawaban kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari responden, terlebih dahulu dilakukan pengelompokan dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner berdasarkan faktor-faktor motifasi yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja UPTD pasar Segiri di Samarinda. Di bawah ini adalah Tabel yang menampilkan pengelompokan tersebut.

Tabel 1.
Pengelompokan Kuesioner Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja

NO	Faktor-faktor motifasi kerja	No Pertanyaan
1.	Gaji	1, 2
2.	Pekerjaan itu sendiri	3
3.	Rekan sekerja	8
4.	Pengawasan	9,
5.	Promosi	5, 6,7
6.	Lingkungan kerja	4,10

Sumber data : Data primer

Selanjutnya, setelah mengelompokkan pertanyaan kuesioner berdasarkan faktor-faktor motivasi, di bawah ini adalah data tentang responden dan distribusi frekuensi hasil jawaban responden terhadap faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Perlu dikemukakan, bahwa dari 40 kuesioner yang disebarkan, semuanya mengembalikan. Dengan demikian, hasil jawaban kuesioner dari responden yang dianggap valid untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 40 orang. Di bawah ini ditampilkan tabel tentang historis pelaksanaan dari upaya pengumpulan data melalui kuesioner yang telah dirancang menjadi bahan analisis pada penelitian.

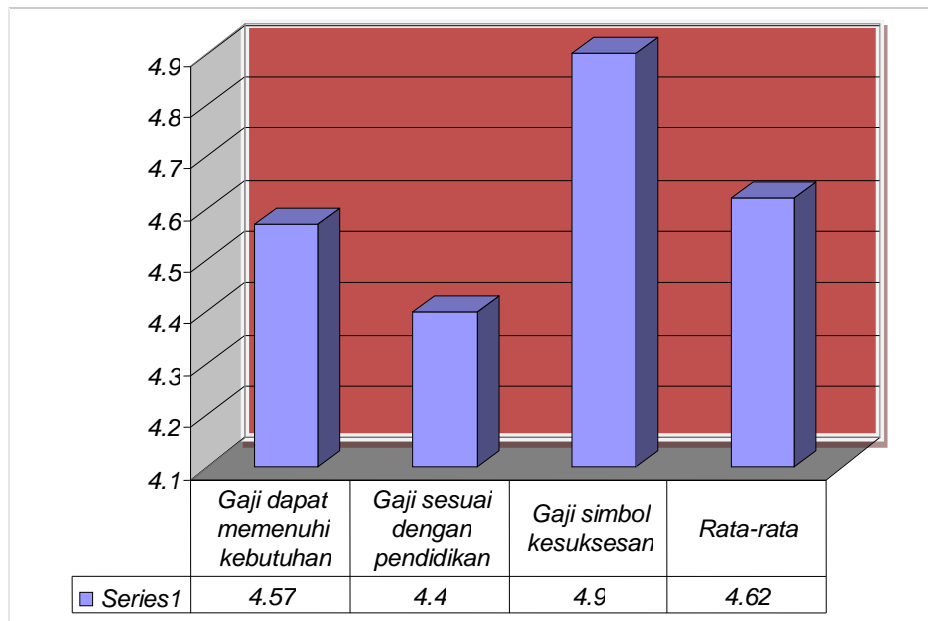
Tabel 2.
Distribusi kuesioner dan Pengumpulan Data

Jumlah responden terpilih melalui random sampling	20
Jumlah angket disebar secara bertahap	20
Jumlah angket dikembalikan setelah 1 bulan (ditentukan)	100%
Total angket diterima kembali dari seluruh responden	100%
Akurasi pengisian kuesioner oleh responden	100%
Kendala yg bermakna di dalam proses pengumpulan data	Nihil

Sumber : Data primer

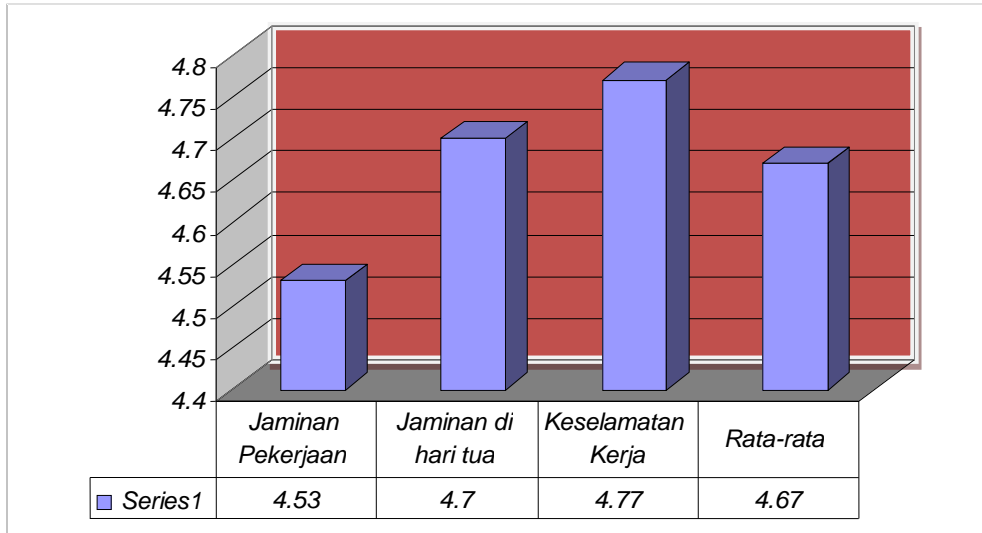
Berdasarkan jawaban dari responden terhadap faktor motivasi, dalam hal ini gaji, di atas terlihat bahwa nilai rata-rata dari ketiga pertanyaan tentang gaji adalah 4.62, mendekati 5 (nilai tertinggi dari skala likert). Hal itu memberikan indikasi faktor gaji merupakan faktor yang penting menurut responden. Angka di atas dapat dilihat dalam diagram di bawah ini, tentang faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan pembagian faktor-faktor motivasi

Selanjutnya, usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu. Motif dapat diartikan sebagai daya pendorong (driving force) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, di mana daya pendorong tersebut dapat berupa kebutuhan maupun keinginan. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan mengenai motif tersebut, maka dapat dilihat gambar di bawah ini:



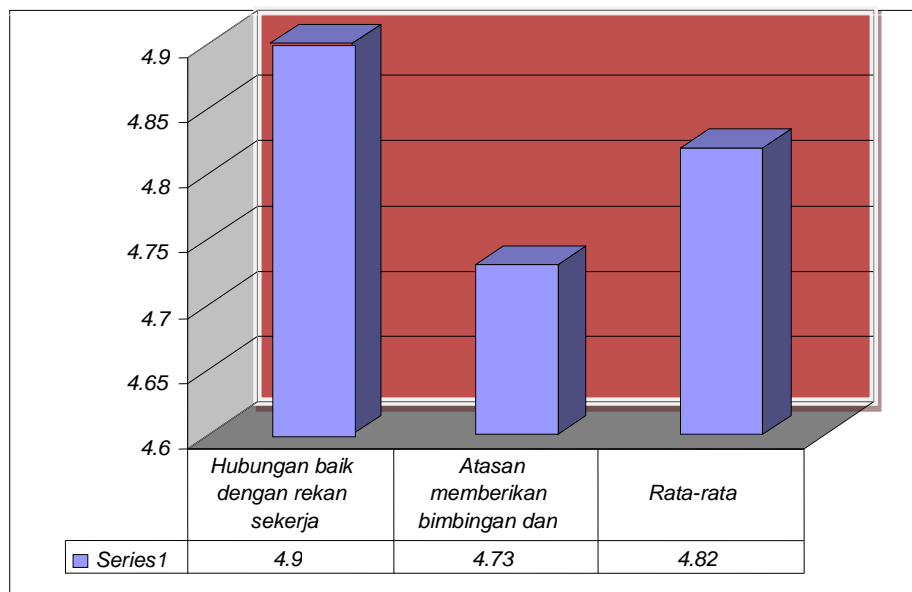
Gambar 1
Hasil Kuesioner terhadap Faktor Gaji
 Sumber :Data primer

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap faktor kepuasan kerja, dalam hal ini pekerjaan itu sendiri di atas, terlihat bahwa nilai rata-rata dari ketiga pertanyaan tentang jaminan kerja adalah 4.67, mendekati 5 (nilai tertinggi dari skala likert). Hal itu memberikan indikasi bahwa faktor jaminan kerja merupakan faktor yang penting menurut responden. Angka di atas dapat dilihat dalam diagram di bawah ini.

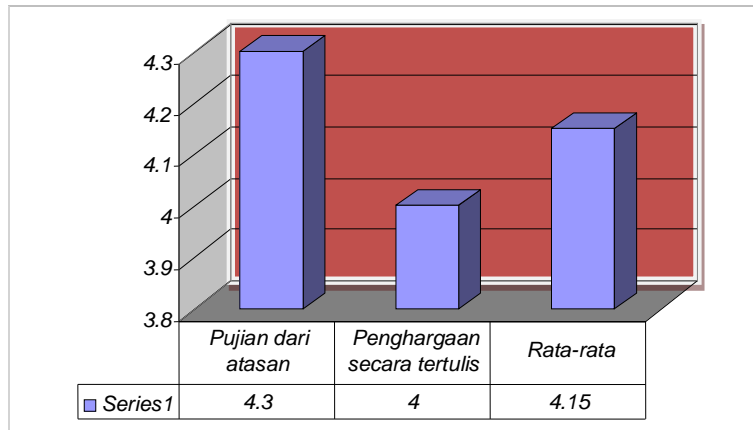


Gambar 2
Hasil kuesioner terhadap faktor jaminan pekerjaan.
Sumber :Data primer

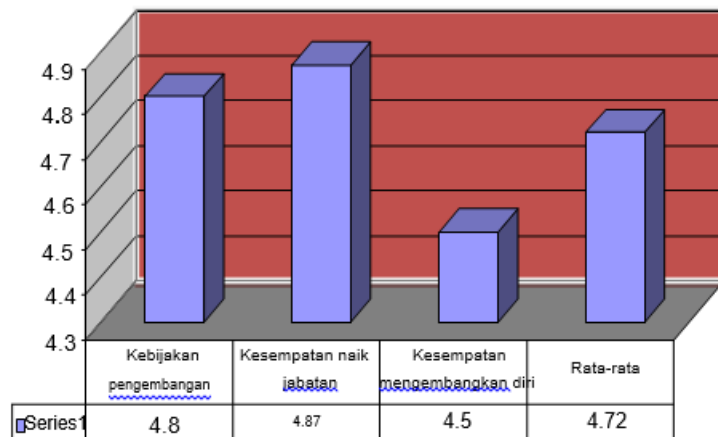
Berdasarkan jawaban dari responden terhadap faktor motivasi, dalam hal ini hubungan dengan sesama staf di atas, terlihat bahwa nilai rata-rata dari kedua pertanyaan tentang jaminan kerja adalah 4.82, mendekati 5 (nilai tertinggi dari skala likert). Hal itu memberikan indikasi bahwa faktor hubungan dengan staf yang lain merupakan faktor yang penting dalam motivasi kerja menurut responden. Angka di atas dapat dilihat dalam diagram di bawah ini.



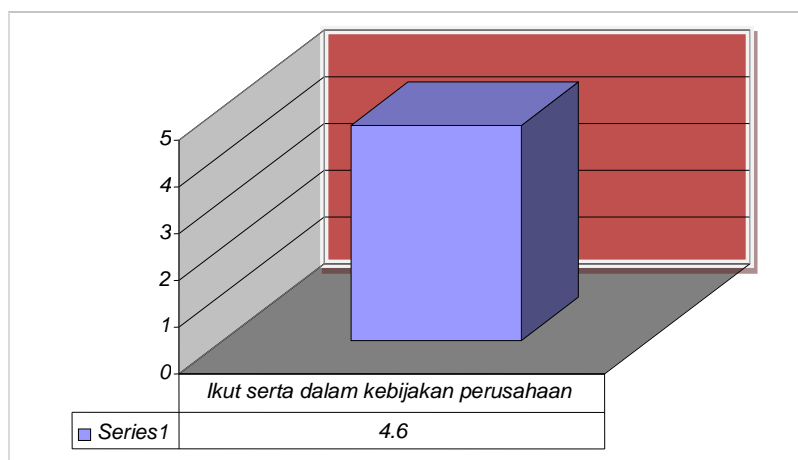
Gambar 3
Hasil Kuesioner terhadap faktor hubungan rekan kerja.
Sumber :Data primer



Gambar 4
Hasil Kuesioner terhadap faktor pengawasan.
Sumber Data : Hasil Kuesioner



Gambar 5
Hasil Kuesioner terhadap faktor promosi.
Sumber : Data primer



Gambar 6
Hasil Kuesioner terhadap faktor lingkungan kerja.
Sumber : Data primer

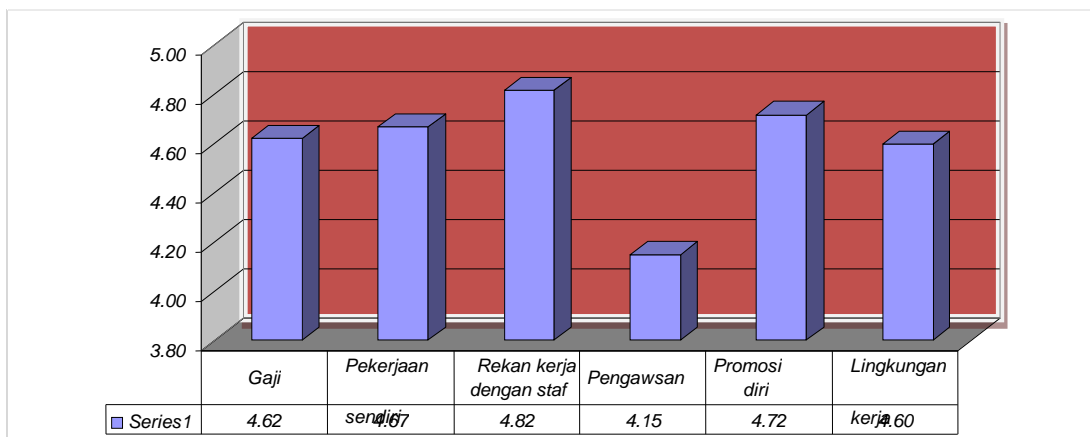
Selanjutnya dilakukan perangkingan dari semua faktor-faktor kepuasan kerja yang telah disebarkan kepada responden untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dominan dalam mempengaruhi lingkungan kerja kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Di bawah ini akan disajikan ranking faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 3
Ranking Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja

No.	Faktor motifasi kerja	Rata-rata	Ranking
1	Gaji	4.62	4
2	Pekerjaan itu sendiri	4.67	3
3	Rekan kerja	4.82	1
4	Pengawasan	4.15	6
5	Promosi	4.72	2
6	Lingkungan kerja	4.60	5

Sumber : Data primer

Dari Tabel di atas, terlihat dengan jelas bahwa dari 6 faktor kepuasan kerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini, faktor rekan kerja menempati posisi pertama sebagai faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada posisi kedua adalah faktor kemungkinan promosi diri dalam perusahaan, dan posisi ketiga adanya pekerjaan itu sendiri dari perusahaan. Sedangkan faktor-faktor lainnya berada pada posisi 4 dan seterusnya.



Gambar 7
Hasil Kuesioner terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
Sumber :Data primer.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ternyata faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan terhadap kinerja yang paling dominan adalah rekan kerja. Faktor lain yang berada pada posisi kedua dan ketiga adalah faktor promosi dan pekerjaan itu sendiri pada Kantor UPTD pasar Segiri di Samarinda.

Untuk itu, jika kantor ingin meningkatkan kinerja karyawan, hal itu terkait erat dengan peningkatan faktor rekan sekerja hubungan internal antara sesama karyawan, dan adanya promosi diri serta pekerja itu sendiri sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

As'ad; 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Pertama, PT.Buku Seru.**
Danang Sunyoto; 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT Buku Seru Jakarta.**

- Hasibuan; 2001, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja.2002 .**Manajemen Bisnis** PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot Tua; 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Edisi Pertama, PT. Buku Seru.
- Handoko, H., 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Personalia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Terry R. Goerge, 1986, **Asas-asas Manajemen**. Alih Bahasa Dr Winardi, S.E Bandung
- Yuli, 2005, **Manajemen Pemasaran**, Edisi Milenium, Jakarta: Prenhalindo.
- Kotler, Philip, Gary Armstrong, 2000, **Prinsip-prinsip Pemasaran**, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sukanto; 1992, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Edisi Pertama, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Siswanto. 2011. **Pengantar Manajemen**. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar; 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Edisi Pertama, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Henry Simamora; 2004, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein; 2005, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein; 2005, **Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.