



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng

Devie S.R. Siwij

Dosen Prodi Administrasi Negara FISH Universitas Negeri Manado

Abstract

Received: 3 November 2022

Revised: 5 November 2022

Accepted: 8 November 2022

The purpose of this research is to find out whether job satisfaction has an effect on the motivation of village employees in Pineleng Sub-district, Minahasa Regency, and to find out how much job satisfaction has an effect on work motivation in village staff in Pineleng District, Minahasa Regency. In this study, I use a quantitative research approach, which uses data that can be calculated to produce a strong quantitative interpretation, with the variables (X) "Job satisfaction" and (Y) "Employee Work Motivation" village officials in Pineleng District, Minahasa Regency. The results showed that 82.9.1 % Job Satisfaction (X) determines Work Motivation (Y) Pineleng Dua Indah Equipment, Pineleng District. Meanwhile, 17.1% of work motivation is influenced by other factors not examined. When viewed based on the research data obtained, it can be said that the Job Satisfaction of the Pineleng Dua Indah Village apparatus, Pineleng District is 55.78%, which means that the implementation has not been maximized. This shows that there are 43.22% of current work motivation is not derived from job satisfaction. The lack of job satisfaction of the Pineleng Dua Indah village apparatus is more triggered by the lack of appreciation for the work felt by the village apparatus. Work Motivation of Pineleng Dua Indah Village Staff is 61.01% or in other words there are 39.91% of village officials still lacking motivation.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Village Apparatus.

(*) Corresponding Author: deviesiwij@unima.ac.id

How to Cite: Siwij, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 140-146. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7323192>

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Seiring dengan hal tersebut Abdullah (1984) mengatakan bahwa determinan penting untuk meningkatkan kinerja birokrasi pemerintah adalah dibutuhkan "Infra-Struktur Admnistrasi" yang memiliki kesiapan dan ketangguhan pada semua tingkatan dan tahapan yang meliputi: (a) organisasi pelaksana yang berintikan birokrasi yang mantap dan tangguh; (b) sistem administrasi atau tata laksana yang



efektif dan efisien; dan (c) susunan aparatur atau personalia yang berkemampuan tinggi dari segi profesional, orientasional yang disertai rasas dedikasi yang tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja birokrasi pemerintah dalam merencanakan, mengimplementasikan dan evaluasi serta pengendalian proses pembangunan dan pelayanan masyarakat sangat ditentukan oleh faktor kelembagaan, ketatalaksanaan, sumber daya manusia, aparatur dan dukungan sarana dan prasarana yang tersedia. Sorotan tajam tentang kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik menjadi wacana yang aktual dalam studi administrasi negara akhir-akhir ini. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan yang pada intinya ingin meminimalkan campur tangan pemerintah yang terlalu besar dalam pelayanan publik. Savas, 1983, Osborne, dalam LAN (1999)

Studi yang dilakukan oleh Savas dalam LAN (1999) menunjukkan bahwa kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik lebih rendah ketimbang yang dilakukan oleh pihak swasta atau kelembagaan masyarakat lainnya. Bahkan Savas mengatakan bahwa tugas pemerintah adalah mengarahkan bukan mengayuh perahu. Memberikan pelayanan adalah mengayuh dan pemerintah tidaklah pandai mengayuh.

Birokrasi memiliki tujuan memberikan layanan kepada masyarakat. Sebuah birokrasi akan berhasil atau tidaknya dalam memberikan layanan memiliki banyak faktor diantaranya faktor budaya, faktor individu serta factor organisasi dan manajemen. Karenanya, dalam konteks teori organisasi, maka setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi publik seperti birokrasi, peranpegawai sebagai aparat birokrasi sangatlah vital. Penyelenggaraan intansi pemerintahan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya secara optimal tanpa pegawai yang merasakan kepuasan dan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para karyawannya dan motivasi, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bias mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2001:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting

karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Persoalan motivasi kerja menjadi hal yang sangat nampak bagi perangkat desa di lingkungan Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa yang terdiri dari 14 desa. Hal ini bisa dilihat dengan kinerja pegawai yang tidak maksimal termasuk di antaranya soal kehadiran pegawai serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu utamanya dalam pelayanan publik. Misalnya saja soal pengaturan dan pelayanan administrasi kependudukan yang sering membutuhkan waktu yang lama karena perangkat desa da tidak masuk sertankegiatan lainnya..

Robbins (2006:98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang pegawai mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas Dalam hal ini pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula..

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini saya menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif, yaitu menggunakan data yang dapat di hitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kuat. Jadi data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka (statistik). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif Asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisa terhadap 2 variabel, yaitu variable (X) “Kepuasan kerja” dan (Y) “Motivasi Kerja Pegawai” perangkat desa se Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa.

Anggota populasi adalah keseluruhan perangkat desa se Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa yang berjumlah 224 orang. Mengingat jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampe dalam penelitian ini menggunakan sampel menurut Slovin (Sugiyono 2013:179).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: teknik angket dan wawancara. Uji Hipotesisi menggunakan uji hipotesis statistic ($H_0 : \rho_{xy} = 0$; $H_a : \rho_{xy} \neq 0$). Untuk menjawab hipotesis tersebut, nalisa datanya menggunakan analisa korelasi sederhana, untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independen) dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah rumus Korelasi Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Uji Regresi. Hipotesis yang diuji adalah $H_0 : Y = \emptyset_1 + \emptyset_2X$; $H_a : \text{Kemungkinan lain}$. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis regresi untuk mempelajari hubungan fungsional antara variabel-variabel yang dinyatakan melalui persamaan matematika dan garis. Adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier sederhana untuk mengukur hubungan fungsional antara variabel X dengan Y yaitu : $Y = a + bX$ di mana:

Untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut : $KP = r^2 X 100\%$

HASIL DAN PEMBAHASA

Penelitian ini mengajukan 2 (dua) buah perumusan masalah, yaitu: 1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng, 2. Seberapa Besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng. Perumusan pertama diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan yang kedua dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang terjadi. Masing-masing pengujian tersebut akan diuraikan secara rinci di bawah ini.

a). **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng.**

1. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi

Dari hasil analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) diperoleh koefisien arah regresi bahwa koefisien arah b sebesar 0.306 dan nilai konstanta sebesar 15.982. Dengan demikian bentuk pengaruh antara variable Kepuasan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki persamaan regresi : $\hat{Y} = 15.982 + 0.306X$. Berdasarkan rumusan ini maka dapat dijelaskan bahwa jika variabel variable Kepuasan Kerja (X) naik satu satuan maka variabel Motivasi Kerja (Y) dapat diprediksikan akan meningkat 0.306 (30,6%) pada konstanta 15.982.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi dan uji linearitas regresi Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) dengan menggunakan Analisis Variansi (ANOVA). Hipotesis penelitian untuk uji signifikansi regresi adalah: H_0 : Koefisien persamaan regresi tidak signifikan; H_1 : Koefisien persamaan regresi signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi dan uji linearitas regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) signifikan dan linier. Hal ini dibuktikan karena F_{hitung} 5.358 dengan nilai signifikansi $0,023 < \alpha$ (0,05), atau H_0 diterima dan H_1 ditolak. (Edi Riadi 2016:159)

2. Uji Signifikansi Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara dua variable dan juga untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dan variabel Motivasi (Y). Hipotesis penelitian uji signifikansi korelasi: H_0 : Korelasi tidak signifikan; H_1 : Korelasi signifikan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi r (r_{yx}) sebesar 0.413 dimana nilai signifikansinya adalah 0,023 yang lebih rendah dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa korelasi antara Kepuasan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) adalah signifikan. (Edi Riadi 2016:159)

b. Besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng

Besar Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng dapat diketahui dengan mengkuadratkan hasil korelasi yang terjadi bahwa besar pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng adalah 0,171 atau 17,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa 17 persen Kepuasan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng. Sedangkan 82,9 persen Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Robbins (2006:268) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2007:114) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2003:165) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002 : 5) mengartikan bahwa:“ motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”.

Motivasi kerja Perangkat Desa Pineleng Dua Indah menunjukkan, kurang maksimal dan hanya mencapai 55, 78% artinya kepuasan kerja perangkat desa kurang maksimal pula mengingat berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja perangkat desa sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang mencapai 82,9%. Kepuasan kerja menjadi persoalan menentukan yang memicu rendahnya motivasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Dapat di analisa bahwa ada beberapa faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja yaitu: a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:

- 1) Hubungan langsung antara pimpinan dengan karyawan.
 - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja.
 - 3) Hubungan sosial di antara karyawan.
 - 4) Sugesti dari teman sekerja.
 - 5) Emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan, sikap, umur, dan jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Terlepas dari faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat pengaruh positif antar kepuasan kerja dengan prestasi kerja (kinerja) karyawan, artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan analisisnya maka oleh peneliti dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. 82,9,1 % Kepuasan Kerja (X) menentukan Motivasi Kerja (Y) Perangkat Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng. Sedangkan 17,1% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Bila dilihat berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja perangkat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng sebesar 55,78% yang artinya pelaksanaannya belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa ada 43,22% motivasi kerja saat ini bukannya berasal dari kepuasan kerja.
3. Kuarangnya kepuasan kerja perangkat desa Pineleng Dua Indah lebih dipicu oleh kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja yang diraskan oleh aparat desa.
4. Motivasi Kerja Perangkat Desa Pineleng Dua Indah sebesar 61,01% atau dengan kata lain ada 39,91% perangkat desa masih kurang motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syukur.1984. Aspek Kepemimpinan Dalam Birokrasi (Pengembangan Kemampuan Administrasi Dalam Menunjang Pembangunan Nasional. Ujung Pandang: Persadi.
- Adair, John, 2008. Kepemimpinan yang Memotivasi. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, manajemen Motivasi. Jakrta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fernet, Claude, Guay, Frederic, Senecal, Caroline, dan Austin, Stephanie. 2012. Predicting Intraindividual Changes in Teacher Burnout : The Role of Perceived School Environment and Motivational Factors. Journal Homepage, (Online),(Terjemahan)
- Handoko, T. Hani. 2001.Manajemen.EdisiKedua. Yogyakarta: BPF
- Harbani, Pasolong. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV.Afabeta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuswadi. (2004). Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku organisasi. Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riadi, Edi. 2016. Satatistik Penelitian (Analisis manual dan IBM SPSS). ANDI Yogyakarta.
- Riduwan dan Sunarto. (2004). Pengantar Statistik Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik,Jakarta: RajaGrafindo Persada

- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Siagian, S.P. (2007). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supardi dan Anwar. 2004. *Motivasi Kerja*. Puri Arsita Anam. Yogyakarta
- Uno, Hamzah (2006), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Winardi, 2007 , *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.