Available online at website :

<http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/index/index>

Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning

|  |
| --- |
| **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**  **KABUPATEN SIJUNJUNG**  **Jufrizal Kurniawan1, F. Yasmeardi2, Dian Rizke3**  1Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, STIA LPPN Padang  2Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik, STIA LPPN Padang  E-mail: [jufrizalkurniawan@gmail.com1](mailto:jufrizalkurniawan@gmail.com1), [yasmeardi17@yahoo.com2](mailto:yasmeardi17@yahoo.com2), [dianrizke@stia-lppn.ac.id2](mailto:dianrizke@stia-lppn.ac.id2) |
| Submit: 15 September 2020, Revisi: 22 September 2020, Approve: 24 September 2020 |
|  |

**Abstrak**

The purpose of the research carried out is 1. To find out the level of work motivation of Sijunjung District Civil Service Police employees, 2. To find out the level of Job Satisfaction of Civil Service Police Unit Sijunjung District, 3. To find out the Effect of Work Motivation on Employee Satisfaction of Civil Service Police Unit employees Sjaja Regency Praja. For this reason the research method is a quantitative approach.

The results of the study provide the following conclusions: 1. Work Motivation Variables in this study were measured by the number of 20 question items by producing an average accumulation of a score of 3.45 with the achievement of the TCR percentage reaching 69.70%. So the Work Motivation of Satpol PP employees is relatively good. 2. Job Satisfaction Variables in this study were measured using 28 statement items to produce an average accumulated score of 3.37 with the achievement of the TCR percentage reaching 67.44%. So job satisfaction with Satpol-PP employees is relatively good. 3. Based on the regression test Y = a + bX obtained Y = 10,587 + 0.773 (Work Motivation), this shows the positive influence generated by Work Motivation on Job Satisfaction. This means that if Work Motivation (X) is increased by 1 point, it will have an effect on Job Satisfaction of 10,587 + 0.773. From the results of the determinant coefficient test through SPSS 21.00, the value of the determinant coefficient (R-Square) of Work Motivation (X) is equal to 0.662 or 66.2%.

Thus variations in the increase and decrease in Job Satisfaction (Y) can be explained by the variable Work Motivation by 66.2%, while the remaining 33.8% Job Satisfaction is influenced by other factors not included in the studied variables. Based on the hypothesis test (t test) obtained the value of t count is 11,616 while the t table is equal to 2,045. Thus t arithmetic> t table, so that (Ho) is rejected and (Ha) is accepted, meaning that there is an influence between Work Motivation and Job Satisfaction.

From the conclusions above, it is suggested the following: 1. To achieve goals in an agency the need for leadership to improve and require employee morale by providing appropriate and good motivation, 2. To achieve Job Satisfaction the need for leaders to recognize the ability of each employee so that leaders should provide training to employees in adding insight and skills in accordance with the placement of these employees, 3. Employee Work Motivation is very influential in achieving good Job Satisfaction for that leadership must motivate employees so that employee morale increases.

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Civil Service Police

**PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi. Hasibuan (Utomo, 2010) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya,

Hasibuan (2005) motivasi adalah: pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-berbeda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berprilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain.

Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki instansi, maka haruslah dipahami motivasi pegawai yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja agar tercapainya kepuasan kerja oleh pegawai di tempat kerja tersebut.

Wexley dan Yukl (2005:129) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki banyak kebutuhan primer dan sekunder. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, saat kerja maupun setelah kerja, serta didukung dengan kerjasama pegawai merupakan keinginan dari setiap pegawai saat melaksanakan kedinasan, dengan demikian pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Sumber motivasi kerja diantaranya adalah adanya supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk mengaktulisasikan diri disamping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, kompensasi yang memadahi, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Turunnya kualitas pekerjaan pegawai pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai Satpol-PP Kabupaten Sijunjung dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan ke bawahan atau sesama rekan kerja, dan kurangnya kesadaran serta semangat dalam diri pegawai itu sendiri, biasanya penurunan semangat dalam melaksanakan tugas dapat terjadi karena kurangnya penegakan disiplin dibagian internal, kurangnya pengawasan pimpinan disaat pegawai melaksanakan tugas dan masih kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Seperti saat pegawai melaksnakan tugas di lapangan, mereka bekerja kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan beberapa pegawai masih banyak yang kurang memahami apa yang harus mereka perbuat, dikarenakan kurangnya pemberian motivasi dan arahan dari pimpinan kepada anggota yang akan melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai bekerja kurang optimal.

Pegawai juga merasakan pembagian tugas yang monoton tidak merata kepada semua pegawai sehingga keahlian setiap pegawai tidak terpakai. Selain itu fasilitas sarana dan prasarana yang masih kurang memadahi saat pegawai melaksanakan pekerjaan, seperti kendaraan, perlengkapan pada pos jaga personil dan alat sefty untuk bekerja di lapangan sehingga pegawai merasa kurang aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas yang mereka laksanakan, pegawai sering terlambat bahkan mereka merasa malas untuk datang melaksanakan pekerjaan dan beberapa pegawai juga sering pulang sebelum waktu yang ditentukan.

Berdasarkan gambaran diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sijunjung”.

**METODE**

1. **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mengunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan mengunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singabuan Effendi,200:20).

Menurut Burhan Bungin (2005:36) metode survei adalah metode yang berfungsi untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau variabel yang timbul dalam masyarakat yang menjadi objek penelitiannya berdasarkan apa yang terjadi.

1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini penulis laksanakan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sijunjung dengan waktu penelitian selama lebih kurang 3 (tiga) bulan terhitung Januari s/d Maret 2020.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sijunjung sebanyak 123 orang, yang terdiri dari 50 orang Pegawai Negri Sipil, dan 73 orang Pegawai Tenaga Harian Lepas.

Menurut Sugiono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2010:131) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya ika subyeknya besar maka diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan keterangan diatas, maka peneliti menggunakan sampel menurut Arikunto (2010:131) karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 pegawai, maka dalam hal ini peneliti mengambil sampelnya 25% dari seluruh jumlah populasi yaitu 25/100 x 123 = 30,77 di bulatkan menjadi 31. Jadi, jumlah responden sebanyak 31 orang Pegawai.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk membaca naskah dalam bentuk buku, majalah atau tulisan-tulisan lainnya yang diterbitkan secara umum yang berkenaan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sijunjung.

1. Metode Angket Kuesioner

Angket kuesioner merupakan teknik mengumpul data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiono, 2006)

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah motode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistimatis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi, dimana observasi tidak terbatas pada orang saja, tetapi termasuk objek-objek lainnya. Hasil observasi berupa aktivitas, kajian, peristiwa,objek, kondisi atau suasana tertentu, dan pernan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran rill atau peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian (Guba dan Lincoln,1981:91-193).

Burgin(2007:115-117) mengemukakan beberapa bentuk observasi, yaitu :

1. Observasi partisipasi (participant abservasion) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
2. Observasi tidak terstruktur adalah pengamatan yang dilakukan tanpa mengunakan pedoman observasi, sehingga peniliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi dilapangan.
3. Observasi kelompok adalah pengamatan yang dilakukan oleh kelompok tim peneiliti terhadap isu yang di angkat menjadi objek penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Distrubusi Frekuensi Motivasi Kerja

Didalam model penelitian ini variabel pertama yang digunakan adalah Motivasi Kerja. Didalam mengukur Motivasi Kerja digunakan 5 indikator dengan total 20 aitem pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi yang telah dilakukan diperoleh akumulasi rata-rata skor sebesar 3,45 dengan pencapaian persentase TCR mencapai 69,70%. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan Motivasi Kerja pada pegawai Satpol PP relatif cukup baik.

1. Distrubusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Didalam model penelitian ini variabel pertama yang digunakan adalah Motivasi Kerja. Didalam mengukur Motivasi Kerja digunakan 7 indikator dengan total 28 aitem pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil akumulasi rata-rata skor sebesar 3,37 dengan pencapaian persentase TCR mencapai 67,44%. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan Kepuasan Kerja pada pegawai Satpol-PP relatif cukup baik.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa:

* 1. Melalui uji regresi Y= a+bX diperoleh Y = 10.587+0.773 (Motivasi Kerja), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya apabila Motivasi Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 10.587+0.773.
  2. Melalui uji korelasi antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapatkan hasil sebesar 0.814 artinya antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang sangat kuat (Interpretasi Koefisien Korelasi anatara 0.80-1.00) dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.005 yaitu sebesar 0.000. sedangkan dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 21.00, nilai koefisien determinan (R-Square) Motivasi Kerja (X) adalah sebesar 0.662 atau 66.2%. dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 66.2% sedangkan sisanya 33.8% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.
  3. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung sebesar 11.616 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.045. Dengan demikian t hitung > t tabel, sehingga (Ho) ditolak dan (Ha) diterima, artinya ada pengaruh antar Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja. Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai a ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian (p= 0.000<a=0.05) karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha (a) maka variabel Motivasi Kerja dapat dijadikan parameter dalam menentukan Kepuasan Kerja.

**PENUTUP**

A. Kesimpulan

Variable Motivasi Kerja pada penelitian ini di ukur dengan jumlah 20 item pertanyaan dengan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 3,45 dengan pencapaian persentase TCR mencapai 69,70%. Jadi Motivasi Kerja pada pegawai Satpol PP relatif cukup baik

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 28 item pernyataan dengan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 3,37 dengan pencapaian persentase TCR mencapai 67,44%. Jadi kepuasan Kerja pada pegawai Satpol-PP relatif cukup baik.

Melalui uji regresi Y= a+bX diperoleh Y = 10.587+0.773 (Motivasi Kerja), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya apabila Motivasi Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 10.587+0.773.

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 21.00, nilai koefisien determinan (R- Square) Motivasi Kerja (X) adalah sebesar 0.662 atau 66.2 %. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 66.2%, sedangkan sisanya 33.8% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung sebesar 11.616 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.045. Dengan demikian t hitung > t tabel, sehingga (Ho) ditolak dan (Ha) diterima, artinya ada pengaruh antar Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.

B. Saran-saran

1. Untuk mencapai tujuan dalam suatu instansi perlunya pimpinan meningkatkan dan membutuhkan semangat kerja pegawai dengan memberikan motivasi yang tepat dan baik.
2. Untuk mencapai Kepuasan Kerja perlunya pimpinan mengenali kemampuan setiap pegawai sehingga pimpinan seharusnya memberikan pelatihan terhadap pegawai dalam menambah wawasan dan skill sesuai dengan penempatan pegawai tersebut.
3. Motivasi Kerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai Kepuasan Kerja yang baik untuk itu pimpinan harus memotivasi pegawainya agar semangat kerja pegawai lebih meningkat.

**REFERENSI**

1. **Jurnal**

Arikunto Suharmisi. 2010. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Jakarta.

Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Kencana.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Motivariate dengan Program IBM SPSS.Semarang: Universitas Deponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Marhendro, Hadyan. 2016. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. Skripsi : Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Muslih. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol. 11 No. 01

MZainur, Roziqin. 2010. Kepuasan Kerja.Malang: Averreoes Press.

Nurbahar, Ristyahana. 2015. Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.POS Indonesia Cabang Kebumen. Skripsi : Jurusan Pendidikan Administrasi Universitas Negeri Yogyakarta.

Rakasiwi, Galih. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi : Jurusan Akuntansi Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Riyanto, Btara. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins S.P, 2003, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I, PT. Prehalindo Prasada, Jakarta

Robbins, Stepen P. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins S.P. and Judge T.A., 2011, Organizational Behavior Fourteenth Edition, New Jersey: Prentince Hall

Singarimbun, Masri. 2000. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES .

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suryana Sumantri (2001). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran.

Susilo, Martoyo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE.

Widodo. 2010. Model Pengembangan Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga. Jurnal Bisnis & Ekonomi. Vol. 17 No. 1

Wijayanti, Devie. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan KPRI Pertaguma Kota Madiun. Jurnal Equilibriumn. Vol. 1 No. 2

1. **Buku**

indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka

Mangkunegara, Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wexley K.N and Yukl G.A. 2005, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Alih Bahasa M. Shobaruddin, Jakarta:PT. Rineka Cipta

C. Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 255 ayat (1)

Peraturan Pemerintah Repuplik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 36 Tahun 2016