

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN KOORDINASI KELUARGA BERENCANA NASIONAL KABUPATEN MUARA ENIM

Anwar Prabu
Alumni Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

ABSTRACT

This research is conducted to obtain some illustrations about the analysis influence of variables Motivation on the work satisfaction of staff Relationship Agency at Local Government of Muara Enim.

Method used in the research is survey. The number of sample are 43 staffs Relationship Agency at Local Government of Muara Enim. Data collecting is conducted by filling out some questionnaires. In this research there are two groups of variable, those are independent variable which are motivation factors with indicators are; the gartified work area (X1), necessity (X2), education level (X3) and personal wish and hope (X4). The dependent variable which are work satisfaction (Y).

To measure the relation between variables multiple regression linear used as the examination supporting tool. According to the result of regression analysis find that; simultaneously variables of motivation factors have significance effects on work satisfaction of staff Relationship Agency at Local Government of Muara Enim. Partially variable of individual characteristic; necessity (X2) have bigger effects on job description than another variabel.

Keywords : Work Satisfaction, Motivation, Human Resource.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut, Hasibuan (2000 : 147)

Otonomi Daerah tahun 2001, kemudian menyongsong era globalisasi ekonomi yang meliputi AFTA (Asean Free Trade Area) yang sudah diberlakukan tahun 2003, APEC (Asean Pacific Economic Community) tahun 1010 dan WTO (World Trade Organization) tahun 2020 (Kompas, 4 September 2020) menuntut perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang antara lain peningkatan mutu sumber daya manusia untuk dapat bersaing dan mandiri.

Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik

secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perpu/Kepala BKKBN Nomor : 151/HK.010/B.5/2001, tanggal 17 Juli 2001, tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten/Kota, maka untuk BKKBN Kabupaten Muara Enim terdiri dari :

1. Kepala
2. Sekretaris
3. Bidang Informasi Keluarga dan Analisa Program (IKAP)
4. Bidang Pengendalian Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB/KR).
5. Bidang Pengendalian Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS/PK).
6. Bidang Supervisi
7. Kelompok Jabatan Fungsional, PPLKB dan PKB.
(Pengendalian Program Lapangan Keluarga Berencana) dan
(Penyuluh Keluarga Berencana).

Tabel 1.1. : Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina	IV	1
2	Penata	III	60
3	Pengatur	II	9
4	Juru	I	-
5	PHL	-	-
	Jumlah	-	70

Sumber : Data primer diolah

Tabel 1.2. :Berdasarkan Eseloneering

No	Eseloneering	Jumlah
1	Pejabat Eselon I	-
2	Pejabat Eselon II	1
3	Pejabat Eselon III	5
4	Pejabat Eselon IV	27
5	Jabatan Fungsional	10
6	Staf	27
	Jumlah	70

Sumber : Data primer diolah

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada didalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui motivasi. Namun yang menjadi permasalahan pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional saat ini, yaitu wewenang pimpinan yang begitu dominan terhadap masalah-masalah sumber daya manusia, keuangan serta pengembangan lainnya.

Pimpinan dalam membagi-bagi tugas/pekerjaan didasari atas rasa pilih kasih, hanya terhadap pegawai/orang-orang tertentu, bukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang ada. Hal ini akan menimbulkan sikap apatis, tidak bersemangat, ragu-ragu dan takut salah, kecewa, masa bodoh, putus asa, menjadikan kegiatan yang ada tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan tidak ada kepuasan kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana Lingkungan kerja yang menyenangkan, Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan serta Kebutuhan (Faktor-faktor motivasi yang dominan) mempengaruhi kepuasan kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan serta Kebutuhan, mempengaruhi kepuasan kerja.

1.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, dan tentang waktu penelitian ini telah dilakukan pada setiap hari kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“ (Sarwoto, 1979 : 135).

“ Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya “ (Manullang, 1982 : 150).

Penggerakkan (Motivating) dapat didefinisikan : Keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis “ (Siagian, 1983 : 152).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

2.1.2. Pendekatan-pendekatan Teori Motivasi

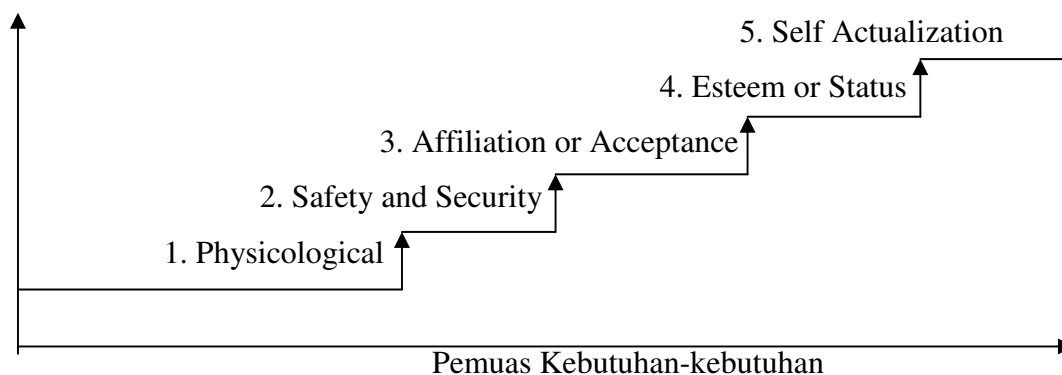
Pengelompokkan/klasifikasi teori-teori motivasi ada tiga kelompok yaitu : (Hasibuan, 2001 : 152).

- a. Teori Kepuasan Proses (*Process Theory*) yang memfokuskan pada *apanya* motivasi.
- b. Teori Motivasi Proses (*Motivation Theory*) yang memusatkan pada *bagaimana*nya motivasi.
- c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada *cara dimana* perilaku dipelajari.

Gambaran teori Hierarki Kebutuhan Maslow, atas dasar sebagai berikut : (Hasibuan, 2001 : 156).

- a. Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah *physiological, safety and security, affiliation or acceptance, esteem or status* dan terakhir self actualization.

Gambar 2.1 : Konsep Hierarkhi Kebutuhan Menurut A.H. Maslow



Sumber : Manajemen SDM, Hasibuan, 2001

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan. Menurut teori ini ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

- Faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (*faktor higine*), yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja.
- Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (*motivator factor*) yang terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg, mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi.

Tabel 2.2. : Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg

Faktor Higine	Motivator
Gaji	Kemajuan
Kondisi kerja	Perkembangan
Kebijakan perusahaan	Tanggung jawab
Penyeliaan	Penghargaan
Kelompok kerja	Prestasi
	Pekerjaan itu sendiri.

Sumber : Perilaku Organisasi, Udai, 1984.

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan menurut Herzberg :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.

3. Pegawai akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

(Siagian 1983 : 63), ada sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan yang menjadi faktor motivasi yang perlu dipuaskan dan oleh karenanya perlu selalu mendapat perhatian setiap pimpinan dalam organisasi yaitu :

- a. Kondisi kerja yang baik, terutama yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.
- b. Perasaan diikutsertakan
- c. Cara pendisiplinan yang manusiawi
- d. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik
- e. Kesetiaan pimpinan kepada para pegawai
- f. Promosi dan perkembangan bersama organisasi
- g. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
- h. Keamanan pekerjaan
- i. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Teori motivasi ERG dari Clayton Alderfer, juga merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan yaitu (Gauzaly, 2000 : 250).

1. **Keberadaan (Existence)**, yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah sama dengan tingkatan 1 dan 2 dari teori Maslow. Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan kedalam kelompok ini adalah : gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.
2. **Tidak ada hubungan (Relatedness)**, adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan 2, 3 dan 4 dari teori Maslow, hubungan dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan orang luar organisasi.
3. **Pertumbuhan (Growth)**, adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat 4 dan 5 dari teori Maslow, bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi.

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hierarkhi. Selain dari teori-teori tersebut diatas, teori lain adalah teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (1978 : 97)) dengan Teori Motivasi Prestasi (Achievement Motivation Theory), berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial (Hasibuan, 2001 : 162). Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- b. Harapan keberhasilannya, dan
- c. Nilai insentif yang melekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement = n Ach)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation = n Af), dan
- c. Kebutuhan akan kekuatan (need for power = n Pow).

Menurut David Mc Clelland (1978 : 102) kebutuhan akan prestasi (n Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.

Kebutuhan akan afiliasi (n Af) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal; dan bekerja (*sense of belonging*)
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow) akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

2.1.3. Jenis-jenis Motivasi

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 1984 : 195). Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

2.1.4. Faktor-faktor Motivasi

Gouzaly (2000 : 257) dalam bukunya, “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

2.1.5. Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (hasibuan, 2001 : 202).

Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan : “Suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja “ (locke, 1995 : 126).

“ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, “ (Stephen P. Robbins, 1996 : 26).

Pendapat di atas merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Keith Davis sebagai berikut :

“ Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 1995 : 105).

Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “,

Robbins mengatakan :

“ Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu :, (Robbins, 1996 : 179).

Pendapat di atas menitik beratkan tentang munculnya kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Keith Davis sebagai berikut :

“ Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan itu merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 1995 : 105).

Dalam bukunya, “ Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “ Robbins mengatakan :
“ Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu “ (Robbins, 1996 : 179).

Dari pendapat di atas terlihat bahwa kepuasan kerja pada prinsipnya akan didapat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya.

2.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : (Hasibuan, Melayu 2001 : 203).

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut, Robbins (1996 : 181) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru sehingga tidak monoton, penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standar yang ada, iklim pekerjaan yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian motivasi, persepsi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

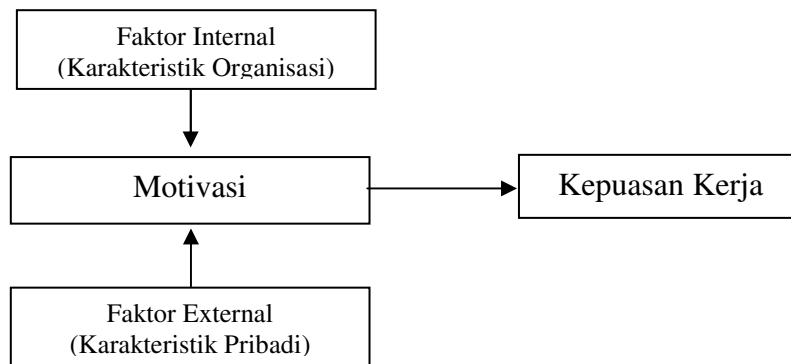
2.1.7. Teori Motivasi Dalam Kepuasan Kerja.

Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusmiati Saimah dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja” pada dinas perhubungan Kabupaten Musi Rawas (2003 : 21).

Gouzaly (2000 : 257), dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi).

Gambar 2.3. : Kerangka Motivasi dalam kepuasan kerja



Sumber : Gouzaly (2000 : 257), Manajemen Sumber Daya Manusia

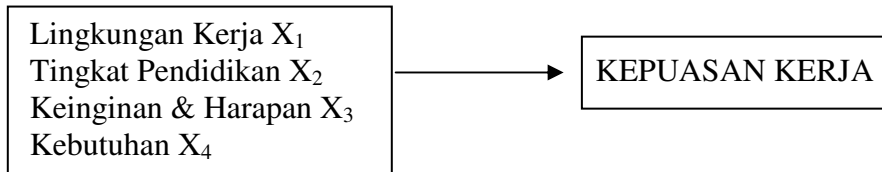
2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan : Penelitian yang dilakukan oleh Darwin Azhar (2002), dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap

Kepuasan Kerja pada PT. Putra Darma Cemerlang Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Regresi Linear berupa Adjusted R^2 sebesar 0,970.

2.3. Kerangka Konseptual

Faktor-Faktor Motivasi



2.4. Hipotesis

Faktor External Motivasi yaitu :

- H1 : Faktor Lingkungan kerja, Tingkat Pendidikan, Keinginan dan Harapan serta Kebutuhan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Muara Enim.
- H2 : Faktor kebutuhan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Muara Enim.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian dilakukan pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim dengan alamat Jl. DR. AK. Gani No. 99 Muara Enim.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim

3.2. Batasan Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1. Identifikasi Variabel

Variabel bebas adalah :

- Lingkungan kerja (X1) : Lingkungan / kondisi kerja yang kondusif akan membangkitkan semangat atau gairah bekerja para pegawai, atau dengan kata lain lingkungan kerja yang baik seperti penyusunan tempat kerja, tata ruang dan alat perlengkapan kantor yang baik, akan membantu kelancaran proses pelaksanaan tugas. Selain dari pada itu, gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, namun persuasif dan komunikatif dalam arti mau mendengar saran dan pendapat menampung keluhan para pegawai serta tidak meremehkan mereka dalam organisasi akan menciptakan lingkungan yang sehat.
- Tingkat Pendidikan (X2) : Merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi. Pendidikan adalah lambang dari status yang tinggi dan

- jenjang kepangkatan yang tinggi pula. Semakin tinggi pendidikan seseorang yang dicapai, semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan.
- Keinginan dan harapan pribadi (X3) : sehubungan dengan faktor kebutuhan (X4) di atas, manusia mempunyai keinginan yang tidak putus-putusnya, karena itu semua kebutuhan adalah tidak pernah dapat dipenuhi secara sempurna. Untuk memenuhinya manusia berusaha dengan keras dan senantiasa mengembangkan potensi dirinya sehingga menghasilkan yang terbaik.
 - Kebutuhan (X4) : Kebutuhan adalah merupakan dorongan kepentingan yang ada dalam diri setiap individu. Sehubungan dengan pekerjaan, maka kepentingan individu-individu dalam hal ini pegawai, disamping untuk memenuhi kebutuhan dasarnya organisasi juga merupakan wadah bagi pengembangan dirinya.

3.2.2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terstruktur kepada responden. Jumlah pertanyaan sebanyak 35 pertanyaan. Untuk memperdalam hasil penelitian, penulis menggunakan skala likert, yang setiap pertanyaan mempunyai bobot nilai sebagai berikut : **Sangat Setuju (Skor 5), Setuju (Skor 4), Kurang Setuju (Skor 3), Tidak Setuju (Skor 2), Sangat Tidak Setuju (Skor 1)**

3.3. Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian adalah Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim berjumlah 70 orang.

3.3.2. Jenis dan Sumber Data

Data primer, adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden yaitu seluruh Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah disediakan (kuesioner).

3.3.3. Teknik Analisa Data.

Analisa yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan peralatan Statistik (SPSS / *Statistics for Products and Services Solution Release 11.5*) untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Model analisa kuantitatif yang akan digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat
 X = Variabel Bebas
 a = Konstanta
 b = Koefisien
 e = Variabel error

Dimana :

X1 = Lingkungan kerja
 X2 = Tingkat Pendidikan
 X3 = Keinginan dan harapan pribadi
 X4 = Kebutuhan

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dari 70 kuesioner yang diberikan kepada responden, kesemuanya telah diisi dengan lengkap sehingga data tersebut dapat diolah. Selanjutnya data diproses dengan menggunakan *Software Statistics for Products and Services Solution Realease 11.5*. Adapun karakteristik yang dapat digambarkan dari hasil penyebaran kuesioner tersebut adalah:

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 : Persentase jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	21	30 %
2.	Laki-laki	49	70 %
	Jumlah	70	100 %

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa dari 70 responden, 21 responden (30 %) adalah responden perempuan dan 49 orang (70 %) adalah responden laki-laki.

4.1.2 Tingkat Usia

Apabila dilihat dari tingkat usia responden terlihat bahwa dari 70 responden, sebagian besar responden (78,58%) merupakan responden yang berusia antara 40 tahun sampai dengan 59 tahun. Sedangkan responden yang berusia antara 20-39 tahun terdapat 15 responden (21,42 %). Tabel 4.2 dibawah menunjukkan bahwa sebagian responden adalah responden yang masuk kategori kurang produktif dan usia tua.

Tabel 4.2 : Tingkat usia responden

No	Tingkat Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 29 tahun	2	2,85
2.	30 – 39 tahun	13	18,57
3.	40 – 49 tahun	36	51,16
4.	50 – 59 tahun	19	27,89
	Jumlah	70	100.00

Sumber : Data primer diolah

4.1.3 Tingkat Pendapatan Responden

Tabel 4.3 : Tingkat pendapatan responden

No	Tingkat Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1.	500.000	0	0,00
2.	500.001 – 750.000	0	0,00
3.	750.001 – 1.000.000	2	2,86
4.	> 1.000.000	68	97,14
	Jumlah	70	100,00

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2,86) memiliki penghasilan di bawah Rp. 1.000.000,- dan sisanya 68 responden (97,14%) berpenghasilan di atas Rp. 1.000.000,-.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Dilihat dari masa kerja responden, 5 responden (7,14%) telah bekerja antara 6 sampai dengan 10 tahun, sedangkan 65 responden (92,86 %) telah bekerja rata-rata di atas 10 tahun

Tabel 4.4 : Masa Kerja responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	5 tahun	0	0,00
2.	6 s.d 10 tahun	5	6,97
3.	> 10 tahun	65	92,86
	Jumlah	70	100,00

Sumber : Data primer diolah

4.1.5 Status Kepegawaian Responden

Apabila dilihat dari status kepegawaiannya 39 responden (55,71%) merupakan tenaga staf dan 31 responden (44,29%) menduduki jabatan struktural. Untuk jelasnya ada pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 : Status kepegawaian responden

No	Status kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1.	PNS biasa (staf)	39	55,71
2.	PNS menduduki jabatan struktural	31	44,29
	Jumlah	70	100,00

Sumber : Data primer diolah

4.1.6 Status Eseloneering Jabatan Responden

Adapun responden yang menduduki jabatan struktural 1 responden (2,85) Eselon II 9 responden (11,42%) Eselon III 13 responden (30,00%) Eselon IV, sedangkan 52 responden (55,73%) non Eselon. Tabel 4.6 berikut menggambarkan hal tersebut.

Tabel 4.6 : Status eseloneering jabatan responden

No	Eseloneering Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Eselon II	1	1,42
2.	Eselon III	5	7,14
3.	Eselon IV	13	18,57
4.	Non Eselon	51	72,85
	Jumlah	70	100,00

Sumber : Data primer diolah

4.1.7 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pendidikan terakhir responden yaitu 2 responden (2,85%) adalah SLTP sederajat, 47 responden (67,14%) SMU sederajat 4 responden (5,71%) berpendidikan Akademik, dan 17 responden (24,28%) berpendidikan Perguruan Tinggi. Untuk jelasnya ada pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 : Tingkat pendidikan responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SLTP sederajat	2	2,85
2.	SMU sederajat	47	67,14
3.	Akademi	4	5,71
4.	Perguruan Tinggi	17	24,28
	Jumlah	70	100,00

Sumber : Data primer diolah

4.2 Frekuensi dan Deskripsi Variabel Bebas

Gambaran tentang variabel bebas didefinisikan oleh 4 elemen penyusun dimensi variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), keinginan dan harapan pribadi (X3), dan kebutuhan (X4). Dimensi variabel ini akan dibandingkan pada masing-masing variabel bebas.

4.2.1 Rekapitulasi Frekuensi

Tabel 4.8 menunjukkan 4 elemen penyusun dimensi variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), keinginan dan harapan pribadi (X3), dan kebutuhan (X4). Dimensi variabel ini akan diuraikan berdasarkan masing-masing variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Rekapitulasi Tabel Frekuensi

No	Variabel Pengukur	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Lingkungan Kerja (X₁)					
	Ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja	12,9%	24,3%	20,0%	42,9%	0,0%
	Lingkungan kerja sangat mendukung	0%	41,4%	17,1%	41,4%	0%
	Keamanan tempat kerja terjamin	8,6%	31,4%	15,7%	44,3%	0%
	Gaji diterima cukup	0%	0%	0%	0%	0%
	Selain gaji ada bonus dan lain-lain	0%	0%	0%	0%	0%
	Hak-hak lain yang diterima	0%	0%	0%	0%	0%
	Atasan sangat membantu	0%	0%	0%	0%	0%
	Atasan selalu memberi pengarahan	0%	0%	0%	0%	0%
	Pendelegasian tugas	0%	0%	0%	0%	0%
	Hadiah atas prestasi	0%	0%	0%	0%	0%
	Jenjang karir	0%	0%	0%	0%	0%
	Karir atas prestasi	0%	0%	0%	0%	0%
	Menyenangi pekerjaan	0%	0%	0%	0%	0%
	Jabatan merupakan tanggung jawab	0%	0%	0%	0%	0%
	Status jabatan sesuai keahlian	0%	0%	0%	0%	0%
	Bekerja sendiri & dgn kelompok	0%	0%	0%	0%	0%
	Kebiasaan bekerja	0%	0%	0%	0%	0%
	Beban kerja	0%	0%	0%	0%	0%
2	Tingkat Pendidikan (X₂)					
	Keinginan dibantu rekan lain	0%	0%	0%	0%	0%
	Mampu bersaing	0%	0%	0%	0%	0%
	Pekerjaan sesuai pendidikan	0%	0%	0%	0%	0%
3	Keinginan & Harapan Pribadi (X₃)					
	Bekerja bergairah jika keinginan di tanggapi pimpinan/kantor	0%	0%	0%	0%	0%
	Harapan agar pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai	0%	0%	0%	0%	0%
	Pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kerja	0%	0%	0%	0%	0%
4	Kebutuhan (X₄)					
	Pekerjaan menyenangkan dan sesuai dengan keinginan	0%	0%	0%	0%	0%
	Kondisi tempat kerja sangat baik	0%	0%	0%	0%	0%
	Saling membantu dan mendukung dalam bekerja	0%	0%	0%	0%	0%
	Budaya kerja pegawai	0%	0%	0%	0%	0%
	Hargai waktu & pedoman kerja	0%	0%	0%	0%	0%
	Pegawai berprestasi	0%	0%	0%	0%	0%

Sumber : Data primer diolah

4.2.2 Tabel Deskriptif

Tabel 4.9 menunjukkan 4 elemen penyusun dimensi variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja (X₁), tingkat pendidikan (X₂), keinginan dan harapan pribadi (X₃), dan kebutuhan (X₄). Dimensi variabel ini akan diuraikan berdasarkan deskriptif variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 : Tabel Deskriptif

No	Variabel Pengukur	Mean
1	Ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja (LK 01)	2.93
2	Lingkungan kerja sangat mendukung (LK 02)	3.00
3	Keamanan tempat kerja terjamin (LK 03)	2.96
4	Gaji diterima cukup (LK 04)	2.87
5	Selain gaji ada bonus dan lain-lain (LK 05)	3.01
6	Hak-hak lain yang diterima (LK 06)	2.93
7	Atasan sangat membantu (LK 07)	2.84
8	Atasan selalu memberi pengarahan (LK 08)	2.73
9	Pendelegasian tugas (LK 09)	2.73
10	Hadiah atas prestasi (LK 10)	2.81
11	Jenjang karir (LK 11)	2.76
12	Karir atas prestasi (LK 12)	2.77
13	Menyenangi pekerjaan (LK 13)	2.86
14	Jabatan merupakan tanggung jawab (LK 14)	2.84
15	Status jabatan sesuai keahlian (LK 15)	2.84
16	Bekerja sendiri dan dengan kelompok (LK 16)	2.71
17	Kebiasaan bekerja (LK 17)	2.87
18	Beban kerja (LK 18)	2.90
19	Keinginan dibantu rekan lain (TP 01)	3.17
20	Mampu bersaing (TP 02)	3.70
21	Pekerjaan sesuai pendidikan (TP 03)	3.26
22	Bekerja bergairah jika keinginan di tanggap pimpinan/kantor (KH 01)	2.99
23	Harapan agar pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai (KH02)	2.97
24	Pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kerja (KH 03)	3.81
25	Pimpinan tanggap terhadap kebutuhan (KB 01)	3.69
26	Saling membutuhkan dan membantu dalam kegiatan (KB 02)	3.90
27	Sikap pimpinan yang seolah-olah tidak tahu (KB 03)	3.80
28	Kesehatan akibat kelelahan dan kebosanan (KB 04)	3.96
29	Kondisi lingkungan dan pembagian kerja tidak mendukung (KB 05)	3.69
30	Pekerjaan menyenangkan dan sesuai dengan keinginan (KK 01)	3.84
31	Kondisi tempat kerja sangat baik (KK 02)	3.24
32	Saling membantu dan mendukung dalam bekerja (KK 03)	3.80
33	Budaya kerja pegawai (KK 04)	2.87
34	Menghargai waktu dan pedoman kerja (KK 05)	2.84
35	Pegawai berprestasi (KK 06)	4.00

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.9 menunjukkan rata-rata nilai setiap variabel. Nilai rata-rata tertinggi adalah variabel Pegawai berprestasi (KK 06) dengan nilai 4,0 yang menyatakan setuju bahwa karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang bekerja dengan sebaik-baiknya, tekun, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan tidak memanfaatkan kelemahan dari karyawan lainnya. Sedangkan variabel dengan nilai rata-rata paling rendah adalah variabel Bekerja sendiri dan dengan kelompok (LK 16) dengan nilai rata-rata 2,71 yang cenderung tidak setuju, menyatakan bahwa pegawai dapat bekerja sendiri atau pun kerja kelompok (dalam suatu team).

4.3. Uji Reliabilitas, Uji Validitas dan Uji Normalitas

4.3.1 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 : Hasil uji reliabilitas

No	Kode Variabel	(α)	Reliabilitas
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,8665	Reliabel
2	Tingkat Pendidikan (X2)	0,7104	Reliabel
3	Keinginan dan Harapan Pribadi (X3)	0,6262	Reliabel
4	Kebutuhan (X ₄)	0,7565	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0,6568	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan 100% reliabel ($\alpha > 0,6$) yaitu variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,8667, variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,7104, variabel keinginan dan harapan pribadi (X3) sebesar 0,6262, variabel kebutuhan (X4) sebesar 0,7565, dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,6568. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat dapat dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Validitas

Tabel 4.11 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai korelasi hasil uji validitas dengan menggunakan data pada uji korelasi. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "*corrected item total correlation*" dan nilai korelasi tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar **0.1982**. Jika r hasil positif, dan r hitung > r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji validitas 35 variabel tersebut di atas, ternyata semua variabel menunjukkan angka lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa alat ukur yang digunakan telah valid dan dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas

No	Kode Variabel	Hasil Uji (r hitung)	Validitas
1.	Lingkungan Kerja (X1)		
	Lk1	0,5057	Valid
	Lk2	0,5077	Valid
	Lk3	0,6270	Valid
	Lk4	0,5068	Valid
	Lk5	0,4055	Valid
	Lk6	0,3266	Valid
	Lk7	0,4420	Valid
	Lk8	0,4278	Valid
	Lk9	0,4958	Valid
	Lk10	0,5641	Valid
	Lk11	0,5036	Valid
	Lk12	0,4417	Valid
	Lk13	0,4014	Valid
	Lk14	0,3818	Valid
	Lk15	0,5237	Valid
	Lk16	0,5221	Valid
	Lk17	0,4525	Valid
	Lk18	0,5664	Valid
2	Tingkat Pendidikan (X2)		
	Tp1	0,6188	Valid
	Tp2	0,4690	Valid
	Tp3	0,5321	Valid
3	Keinginan dan Harapan Pribadi (X3)		
	Kh1	0,3624	Valid
	Kh2	0,5868	Valid
	Kh3	0,3892	Valid
4	Kebutuhan (X ₄)		
	Kb1	0,5065	Valid
	Kb2	0,4375	Valid
	Kb3	0,5256	Valid
	Kb4	0,6268	Valid
	Kb5	0,5233	Valid
5	Kepuasan Kerja (Y)		
	Kk1	0,2628	Valid
	Kk2	0,3414	Valid
	Kk3	0,2177	Valid
	Kk4	0,5096	Valid
	Kk5	0,4451	Valid
	Kk6	0,6119	Valid

Sumber : Data primer diolah

4.3.3 Uji Normalitas

Tabel 4.12 : Hasil uji normalitas

No	Variabel	Hasil
1	Lingkungan Kerja (X1)	Normal
2	Kebutuhan (X2)	Normal
3	Tingkat Pendidikan (X3)	Normal
4	Keinginan dan Harapan Pribadi (X4)	Normal

Sumber : Data primer diolah

Uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *asym Sig* pada test tersebut bernilai < 0.05. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *asym sig* pada uji normalitas ini terhadap 35 variabel tersebut semuanya bernilai < 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah ternyata semua variabel tersebut terdistribusi secara normal. (Output Terlampir).

Hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu faktor-faktor motivasi mempunyai nilai yang normal, artinya bahwa hasil pengukuran dari seluruh variabel bebas menunjukkan penyebaran frekuensi nilai variabel sesuai dengan kaidah kurva normal.

4.4. Analisis Korelasi

Analisis Korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah kedua variabel tersebut memang mempunyai hubungan yang signifikan. Jika terbukti hubungan tersebut signifikan, bagaimana arah hubungan dan seberapa kuat hubungan tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi faktor-faktor motivasi; lingkungan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan keinginan dan harapan pribadi (X3) kebutuhan (X4), terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.13 : Nilai Korelasi

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Tingkat Pendidikan	Keinginan dan Harapan	Kebutuhan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.570	.008	.582	.504
	Lingkungan Kerja	.570	1.000	.278	.559	.482
	Tingkat Pendidikan	.008	.278	1.000	.125	.449
	Keinginan dan Harapan	.582	.559	.125	1.000	.512
	Kebutuhan	.504	.482	.449	.512	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.473	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.	.010	.000	.000
	Tingkat Pendidikan	.473	.010	.	.152	.000
	Keinginan dan Harapan	.000	.000	.152	.	.000
	Kebutuhan	.000	.000	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja	70	70	70	70	70
	Lingkungan Kerja	70	70	70	70	70
	Tingkat Pendidikan	70	70	70	70	70
	Keinginan dan Harapan	70	70	70	70	70
	Kebutuhan	70	70	70	70	70

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan hasil analisa korelasi (pada tingkat signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Faktor lingkungan kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar **0.000**, karena nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0.05, ini berarti memang terdapat hubungan (korelasi) antara Faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tersebut. Nilai korelasi antara Faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ini adalah sebesar **0.570**, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ini. Atau dengan kata lain, semakin meningkat Faktor lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai. Ini berarti organisasi dapat

mempertahankan Faktor lingkungan kerja yang menyenangkan yang telah ada atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata Faktor lingkungan kerja yang disediakan secara efektif telah mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Koefisien korelasi antara Faktor tingkat pendidikan (X2) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar **0.473**, karena nilai signifikansi tersebut berada diatas 0.05, ini berarti tidak terdapat hubungan (korelasi) antara Faktor tingkat pendidikan (X2) dengan kepuasan kerja (Y) tersebut. Sehingga kurang relevan membahas nilai korelasinya.

Koefisien korelasi antara Faktor keinginan dan harapan (X3) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar **0.000**, karena nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0.05, ini berarti memang terdapat hubungan (korelasi) antara Faktor keinginan dan harapan (X3) dengan kepuasan kerja (Y) tersebut. Nilai korelasi antara Faktor keinginan dan harapan (X3) dengan kepuasan kerja (Y) ini adalah sebesar **0.582**, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi cukup kuat antara Faktor keinginan dan harapan (X3) dengan kepuasan kerja (Y). Atau dengan kata lain, hubungan tersebut berbanding lurus, yaitu semakin meningkatnya Faktor keinginan dan harapan (X3), maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Ini berarti organisasi dapat mempertahankan Faktor keinginan dan harapan yang telah diterapkan selama ini atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena juga terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata Faktor keinginan dan harapan yang diterapkan secara efektif telah mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Koefisien korelasi antara Faktor kebutuhan (X4) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar **0.000**, karena nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0.05, ini berarti memang terdapat hubungan (korelasi) antara Faktor kebutuhan (X4) dengan kepuasan kerja (Y) tersebut. Nilai korelasi antara Faktor kebutuhan (X4) dengan kepuasan kerja (Y) ini adalah sebesar **0.504**, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi cukup kuat antara Faktor kebutuhan (X3) dengan kepuasan kerja (Y). Atau dengan kata lain, hubungan tersebut berbanding lurus, yaitu semakin meningkatnya Faktor kebutuhan (X4), maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Ini berarti organisasi dapat mempertahankan Faktor kebutuhan yang telah diterapkan selama ini atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena juga terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata Faktor kebutuhan yang diterapkan secara efektif telah mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

4.5. Analisa Regresi Berganda

Pengaruh variabel bebas faktor-faktor motivasi; lingkungan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), keinginan dan harapan pribadi (X3), dan kebutuhan (X4) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y), akan dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics for Products and Services Solution (SPSS For Windows)Release 11.5*. Didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 : Hasil uji regresi linier berganda

R = 0,712 Adj R ² = 0,507 F = 16,717 p = 0,000			
Y = 8,732 + 0,100X1 - 0,631X2 + 0,478X3 + 0,458X4			
Variabel	B	t	p
Konstanta	8,732	3,022	0,004
Lingkungan Kerja (X1)	0,100	3,102	0,003
Tingkat Pendidikan (X2)	-0,631	-2,672	0,095
Keinginan dan Harapan Pribadi (X3)	0,478	2,259	0,027
Kebutuhan (X4)	0,458	2,825	0,006

Sumber : Data primer diolah

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
X1 = Lingkungan Kerja (X1)
X2 = Tingkat Pendidikan (X2)
X3 = Keinginan dan Harapan Pribadi (X3)
X4 = Kebutuhan (X4)
R = Koefisien korelasi
Adj R² = Koefisien determinasi
B = Koefisien regresi
t = Hasil perhitungan nilai t
p = Tingkat Kemaknaan

Dari tabel 4.14 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 8,732 + 0,100X1 - 0,631X2 + 0,478X3 + 0,458X4$$

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai p (sig) = 0,000 < 0,05, maka motivasi; lingkungan kerja (X₁), tingkat pendidikan (X₂), keinginan dan harapan pribadi (X₃), dan kebutuhan (X₄), secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim (Y).

Variasi perubahan nilai variabel dependen Y = kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen lingkungan kerja (X₁), tingkat pendidikan (X₂), keinginan dan harapan pribadi (X₃), dan kebutuhan (X₄), secara simultan sebesar 50,7% (Adjusted R Square = 0,507) sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel-variabel yang teliti.

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,712 dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) adalah sebagai berikut : lingkungan kerja (+). Dari empat variabel bebas diatas, semuanya memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat kecuali tingkat pendidikan bernilai (-). Pengaruh positif (+) menunjukkan

bahwa kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim akan berubah seiring dengan perubahan-perubahan tersebut.

Untuk mengetahui lebih jauh bahwa hasil analisis data tersebut memang benar dalam arti mampu menjelaskan model yang dipergunakan, maka perlu dijelaskan hasil analisis data tersebut dengan menggunakan uji F.

4.6. Uji Serentak (Uji F)

Nilai F secara keseluruhan sebesar 16,717 dan dapat dipastikan bahwa F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Hal ini bisa dilihat dari angka tingkat kemaknaannya $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama penelitian ini yang berbunyi “Diduga faktor motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim” ternyata terbukti bermakna dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui kemaknaan pengaruh antara variabel-variabel bebas tersebut secara serentak terhadap variabel-variabel tergantungnya dapat dilakukan dengan melihat angka tingkat kemaknaannya (p). Pada tabel 4.44, terlihat bahwa tingkat kemaknaannya yaitu $p=0,000$ atau $p<0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel-variabel bebas yang diteliti memang benar mampu menjelaskan variabel-variabel tergantung secara bermakna.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,507 atau 50,7% menunjukkan bahwa hubungan antar variabel-variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel tergantungnya dapat dikategorikan cukup tinggi, karena besarnya koefisien korelasi tersebut $>50\%$ dan $<100\%$. Diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1, baik positif maupun negatif.

Nilai koefisien determinasi secara keseluruhan ($Adj R^2$) sebesar 0,477 atau 47,7% menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 47,7%, sedangkan 52,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.15 : Hasil Uji Parsial (t)

	X ₁ (Lingkungan kerja)	X ₂ (Tingkat Pendidikan)	X ₃ (Keinginan & Harapan Pribadi)	X ₄ (Kebutuhan)
t _{hit}	3,102	-2,672	2,259	2,825
P	0,003	0,095	0,027	0,006

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X₁) menunjukkan nilai $p = 0,003 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Secara parsial variabel pendidikan (X_2) menunjukkan nilai $p = 0,095 > 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Secara parsial variabel kebutuhan (X_3) menunjukkan nilai $p = 0,027 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel keinginan dan harapan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Secara parsial variabel kebutuhan (X_4) menunjukkan nilai $p = 0,006 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil analisis uji parsial di atas terlihat bahwa dari keseluruhan variabel bebas faktor-faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan. Variabel lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan yang memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang paling dominan terdapat pada lingkungan kerja dimana nilai $p=0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan hipotesis kedua dari penelitian ini “ Faktor kebutuhan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim “ Ternyata tidak terbukti bermakna dan hipotesis ditolak.

4.8. Pembahasan

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As'ad, 95 : 1998).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas faktor-faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada $p=0,000$ ($p<0,05$), keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah cukup kuat yaitu $R=0,507$ atau sebesar 50,7% dan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya kepuasan kerja yaitu $\text{Adj } R^2 = 0,477$ atau sebesar 47,7%. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh sebesar 47,7 % terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, sedangkan sisanya yaitu 52,3% pengaruhnya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang belum disentuh dalam penelitian ini seperti penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, umur, kondisi kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara; 2000 : 128).

Nilai F secara keseluruhan sebesar 16,717 dapat dipastikan bahwa F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan hal ini bisa dilihat dari angka tingkat kemaknaannya $P=0,000$ ($p<0,05$). Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel bebas yang diteliti (faktor-faktor motivasi) memang benar mampu menjelaskan variabel-variabel terikatnya secara bermakna. Berdasarkan uji parsial didapat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor yang terdapat dalam variabel tersebut telah sesuai dengan keinginan dari pegawai. Sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang tidak bermakna ini disebabkan karena pihak manajemen BKKBN Kabupaten Muara

Enim kurang begitu memperhatikan tingkat pendidikan pegawai dalam penyesuaiannya dengan spesifikasi pekerjaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini erat kaitannya dengan karakteristik yang dimiliki oleh responden.
3. Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan pegawai.

5.2 Saran-saran

1. Hendaknya faktor-faktor motivasi; kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai lebih diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
3. Walaupun lingkungan kerja yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hendaknya lebih diperhatikan lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merenovasi desain interior ruangan kerja, penambahan ruangan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang aktifitas kerja di kantor, terutama fasilitas penunjang (mobil dan motor dinas, perlengkapan lapangan, dan lain-lain) serta terus berusaha menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, dan sesama pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 1998. *Psikologi Industri*. Edisi kelima, liberty, Yogyakarta.
- Furqon. 1997, **Statistik Terapan Untuk Penelitian**, Alfabeta, Bandung
- Gouzaly, Saydam, Drs.200, **Manajemen Sumber Daya Manusia** , Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi
Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP. 1984, **Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah**, Bumi Aksara,
Jakarta
- Herzberg, Frederick. 1967, **Work and The Nature of Man**. The World Publishing Company
– Cleveland And New York.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi Ketujuh,
Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AP. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama, Rosda,
Bandung.
- Manullang, M. 1982, **Dasar-dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pareek, Stephens. 1984, **Perilaku Organisasi**, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1994. **Organization Theory, Structure, Design and Application**, Alih
Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1996, **Organization Bahaviour**, Seventh Edition, A Simon & Schuster
Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Sarwoto Drs. 1979, **Dasar-dasar Organisasi Management**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1983. **Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitasi**, PT.
Gunung Agung, Jakatra
- Singgih, Santoso. 2000. **Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Gramedia, Jakatra.
- Stamps, P.L. et al. 1978, **Measurement of Work Satisfaction Among Health Proffesional**,
Medical Care, Vol. April No.4 p. 337 – 352.