

Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kabupaten Fakfak

Nur Alam¹, Natsir Muhammad², Aryati Arfah³, Baharuddin Semmaila⁴, Arifin⁵

^{1,2} *Institut Bisnis dan Keuangan Nitro*

^{3,4,5} *Universitas Muslim Indonesia*

Abstrak

Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kabupaten Fakfak. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pemahaman akan pentingnya pemberian motivasi, maka melakukan analisa terhadap faktor motivasi dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan. Dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak serta untuk mengetahui faktor dari motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak. Penelitian sebelumnya banyak mengambil sample pada masyarakat di luar Papua sehingga menjadi hal yang baru ketika penelitian dilakukan khusus pada wilayah papua, mengingat kondisi sosial budaya masyarakat Papua jauh berbeda dengan masyarakat di luar wilayah Papua. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji parsial dan uji serempak). Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak, karena hasil koefisien regresi bertanda positif. Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak adalah motivasi intrinsik, hal ini disebabkan karena motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien regresi dan nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata Kunci: *Motivasi Intrinstik, Motivasi Ekstrinstik, Kepuasan Kerja, Copyright (c) 2022 Nur Alam*

✉ Corresponding author :

Email Address : nuralam06913@gmail.com

PENDAHULUAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak serta untuk mengetahui faktor dari motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh As'ad (2006:104) bahwa pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh

pimpinan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Dalam mengelola organisasi, menurut Tohardi (2002:333) seorang pimpinan mestinya mampu melakukan fungsi penggerakkan (*actuating*) terhadap pegawainya dengan baik agar bawahan (pegawai) dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. *Actuating* atau penggerakkan merupakan fungsi dari manajemen, sehingga apabila organisasi ingin berjalan dengan baik, maka fungsi *actuating* tersebut tentunya juga harus dikelola dengan baik. Untuk dapat melakukan penggerakkan bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula. Rivai Veithzal (2009:838) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu (*invisible*) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pemahaman akan pentingnya pemberian motivasi, maka hal ini perlu diperhatikan oleh Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Sutrisno (2009:124) yaitu : "Faktor intern dan Faktor ekstern". Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain: (1) Keinginan untuk dapat hidup; (2) Keinginan untuk dapat memiliki; (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan; (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan; dan (5) Keinginan untuk berkuasa. Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah: (1) Kondisi lingkungan kerja; (2) Kompensasi yang memadai; (3) Supervisi yang baik; (4) Adanya jaminan pekerjaan; (5) Status dan tanggungjawab; dan (6) Peraturan yang fleksibel.

Pemahaman mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana. "kepuasan" mempunyai konotasi yang beranekaragam. Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Dari uraian yang telah dipaparkan oleh Siagian (2008:295), maka akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja dan prestasi; (2) Kepuasan kerja dan kemangkiran; (3) Kepuasan kerja dan keinginan pindah; (4) Kepuasan kerja dan usia; (5) Kepuasan kerja dan tingkat jabatan; dan (6) Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat, keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Gibson (1994) menyebutkan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja. Malthis and John (2006) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut As'ad (2006:115), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya; (2) Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, keadaan suhu dan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur pegawai; (3) Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis

pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar pegawai dalam sebuah organisasi (perusahaan) merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka bersifat non materi (kejiwaan, spritual); dan (4) Kepuasan psikologi, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai. Hal ini mencakup minat ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan cara: Survei yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terarah yang diajukan dalam bentuk tertulis (*kuesioner*). Analisis yang dilakukan sebagai berikut: (1) Analisis descriptive yakni suatu analisis untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak dan (2) Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis untuk melihat pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Riduan dan Akdon (2007 : 142) yaitu:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja pegawai

b₀, b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi instrinsik

X₂ = Motivasi ekstrinsik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak, nampak bahwa dari 39 kuesioner yang dibagikan kepada responden, ternyata semua telah mengembalikan kuesioner serta mengisi kuesioner secara lengkap dan benar, sehingga dapat dilakukan pengolahan data. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai karakteristik identitas responden dengan menggunakan komputersisasi program SPSS release 12 yang hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel. 1 Karakteristik Identitas Responden pada BPM Kabupaten Fakfak

Keterangan	Identifikasi Responden		
	Frekuensi	Persen	
Umur	< - 25 tahun	5	12,8
	26 - 35 tahun	12	30,8
	36 - 45 tahun	14	35,9
	46 - 50 tahun	8	20,5
Total responden	39	100,0	
Jenis kelamin	Pria	22	56,4
	Wanita	17	43,6
Total responden	39	100,0	
Lamanya bekerja	2,1 - 3 tahun	7	17,9
	3,1 - 4 tahun	9	23,1
	4,1 - 5 tahun	13	33,3
	Diatas 5 tahun	10	25,6
Total responden	39	100,0	

Status perkawinan	Sudah kawin	34	87,2
	Belum kawin	5	12,8
Total responden		39	100,0
Tingkat pendidikan	Akademi	15	38,5
	S1	21	53,8
Terakhir	S2	3	7,7
	Total responden	39	100

Sumber: Hasil kuesioner diolah dengan SPSS 12

Tabel. 2 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.496	2,016		1.238	.224
Motivasi intrinsik	.447	.087	.612	5.132	.000
Motivasi ekstrinsik	.173	.079	.262	2.195	.035

Sumber: Hasil olahan data

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,496 + 0,447X_1 + 0,173X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut: (1) $b_0 = 2,496$ yang berarti nilai konstanta, dengan adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat 2,496%; (2) Koefisien regresi motivasi intrinsik (X_1) bernilai positif sebesar 0,447, hal ini menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dengan adanya peningkatan motivasi intrinsik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai; dan (3) Koefisien regresi motivasi ekstrinsik (X_2) bernilai positif sebesar 0,173, hal ini menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dengan adanya peningkatan motivasi ekstrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi ternyata motivasi berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak, dimana semakin tinggi motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Adapun hasil pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja pegawai

Dari hasil pengujian regresi antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pegawai, ternyata ada pengaruh yang signifikan. Dimana dengan adanya pemberian motivasi intrinsik kepada pegawai, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mendukung adanya pengaruh motivasi intrinsik adalah adanya penghargaan atas imbalan yang diberikan oleh instansi atas prestasi yang dicapai oleh pegawai, pujian yang diberikan pimpinan kepada pegawai atas penyelesaian tugasnya, pelaksanaan tugas yang berhasil guna, kesungguhan terhadap penyelesaian tugas/pekerjaan, adanya peluang dan harapan yang besar dalam berkarier, serta pendidikan dan perhatian yang diselenggarakan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak maka mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2006:359) bahwa motivasi intrinsik adalah

pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

2. Pengaruh motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja pegawai

Uji regresi antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja pegawai, yang menunjukkan ada pengaruh yang positif antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya pemberian motivasi ekstrinsik yang dilakukan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang aman, pemberian kompensasi yang memadai, kepemimpinan yang baik, kebijakan pemberian tunjangan serta sarana dan prasarana yang menunjang aktivitas pegawai dalam bekerja, maka dengan adanya motivasi ekstrinsik tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai khususnya pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2006:359) bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal, seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan / posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan dari hasil olahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat dikatakan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak, karena hasil koefisien regresi bertanda positif, dan (2) Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak adalah motivasi instrinsik, hal ini disebabkan karena motivasi instrinsik memiliki nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Serta Disarankan agar Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Fakfak untuk lebih memperhatikan mengenai motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik pada setiap pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat memotivasi pegawai dan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya, karena apabila pegawai puas dengan kebutuhan dan keinginannya maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, juga Disarankan pula agar dapat meningkatkan motivasi instrinsik yakni dengan memberikan penghargaan yang dapat dikenang oleh pegawai, selain itu hendaknya ditunjang dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan.

Referensi :

- As'ad, Moh. 2006. *Psikologi Industri*. 4th ed. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Gibson, Ivancevich. 1994. *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Malthis, Robert L., and H. Jacson John. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 10th ed. edited by D. Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.

- Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. edited by PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, and Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. 2nd ed. Jakarta: Penerbit: Graha Ilmu.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Penerbit: Kencana PranadaMedia Group.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.