**Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

**(Studi Kasus Pada PT. Hasjrat Abadi Manado)**

Reki Vans Soliawa

William A. Areros

Sofia. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitias Sam Ratulangi

Email : rekisoliawa@gmail.com

***Abstract.*** *The purpose of this research is to find out whether the organization's company applies work motivation both internally and externally effectively or vice versa, because work motivation is very influential for improving employee performance in the organization's company. The research method used is Multiple Linear Regression because there are variables Internal, external motivation and employee performance. In the organization of the studied company has a population of 69 employees, the sample obtained was 69 employees. In the research results Work motivation is very influential effectively and efficiently towards improving the performance of employees of the Everlasting Hasjrat Manado.*

*Keyword: Work Motivation, Performance, Employees*

**Abstract.** Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah perusahaan organisasi menerapkan motivasi kerja baik itu secara internal dan eksternal secara efektif atau sebaliknya, karena motivasi kerja sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan organisasi. Metode penelitian yang dipakai yaitu Regresi Linier Berganda karena ada varibael Motivasi internal, eksternal dan Kinerja karyawan. Dalam Perusahan organisasi yang diteliti mempunyai jumlah populasi 69 orang karyawan, sampel yang didapat sebanyak 69 orang karyawan. Dalam hasil penelitian Motivasi kerja sangat berpengauh secara efektif dan efesien terhadap peningkatan kinerja karyawan Hasjrat abadi Manado.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan

**Pendahuluan**

Suatu organisasi perusahaan yang di dalamnya semua aktifitas dilakukan selalu bertujuan untuk mencapai hasil yang maksimal dengan, mem-butuhkan peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan yang bersangkutan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan memiliki jiwa dan kemampuaan untuk mencapai tujuannya, untuk itu perusahaan juga memberikan pembinaan serta perhatian yang serius dan sungguh-sungguh terhadap manusia baik sebagai manusia pekerja maupun sebagai manusia pribadi, sehingga ada keseimbagan antara keduanya dan para pekerja akan merasa betul-betul dimanfaatkan kemampuanya sebagai karayawan. Memahami besarnya keterlibatan dan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan, mendorong menajemen perusahaan untuk senantiasa mem-perhatikan kebutuhan jasmani maupun rohani dari para karyawan. Menajemen perusahaan sering mengalami hambatn dalam mengatur kayawan karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keiginan dan latar belakan yang hetrogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan, karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya sesuai megatur mesin-messin, modal, peralatan, alat-alat produksi dan lain-lain. Namun dalam pelaksanaan kegiatannya, perusahaan harus bisa mengatur karyawannya secara tepat agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai.

**Tinjauan Pustaka**

**Motivasi Kerja**

Stefan Ivanko (2012;70), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrisik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif.

Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Sedangkan menurut Azwar, motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan**.**

Pada mulanya masalah yang timbul hanya sebatas pada individu kemudian merambat menjadi suatu yang berpengaruh pada oraganisasi, pada keadaan inilah maka masalah tersebut menjadi masalah yang harus diselesaikan pada tingkat organisasi atau perusahaan dimana hal ini menjadi tugas dari menejemen sumber daya manusia.

Motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesui dengan tempat dan keadan pada masing-masing orang itu, salah satu diantara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan perusahaan ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam keegiatan-kegiatannya. Keanggotaan seseorang dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap tujuan dan tingkak lakunya dalam mencapai tujuan itu. Beraneka ragam hubungan-hubungan yang dialami seseorang dalam perusahaan banyak menentukan motivasi dan tingkah laku pencapaian tujuan.

Dalam melaksanakan suatu pekerjan perlu adanya motivasi dalam diri karyawan, kerena inovasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakaan segalah potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja bersama.

Ada banyak teori mengenai motivasi, dan kebanyakan berbeda menyangkut apa yang sudah mereka usulkan agar dilakukan oleh menejer untuk memperoleh prestasi yang paling efektig dari bawahannya. Akan tetapi menejer yang paling berhasil belajar dari pengalaman bahwa orang sangat tanggkap terhadap pujian dan dorongan yang diungkapkan bahwa hanya melalui kata-kata tetapi juga tindakan yang nyata demberikan upaya yang terbaik bagi organisinya.

**Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

Robbins (2006) dalam Novelia (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011).

Menurut Hasibuan (2007) dalam Putri (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaanya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Gustomo (2008) dalam Putri (2014) kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan.

Robbins, Siahaan dan E.E. Edison (2002) dalam Putri (2014) mengatakan bahwa sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

As’ad (1998) dalam Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Menurut Gorda (2004) dalam Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) kepuasan kerja sebagai faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Testa (1999) dalam Putri (2014) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005)

**Metode Penelitian**

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyata-an tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1 | Laki-laki | 56 | 81,16 % |
| 2 | Perempuan | 13 | 18,84 % |
| **Jumlah** | 69 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Diketahui responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sekitar 18,84 % dari seluruh responden, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang atau sekitar 81,16 % dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pendapat (Kercheval dkk, 2012) yang menyatakan bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan kondisi fisik yang kuat maka karyawan laki-laki biasanya dipilih dan dibayar lebih tinggi berdasarkan persepsi bahwa laki-laki lebih kuat dan secara fisik lebih mampu daripada perempuan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel . 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia****(Tahun)** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1 | < 30 | 5 | 7,25 % |
| 2 | 30 - 39 | 36 | 52,17 % |
| 3 | 40 - 49 | 24 | 34,78 % |
| 4 | > 50 | 4 | 5,80 % |
| **Jumlah** | 69 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Responden dalam penelitian ini yang berusia 30 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden, kemudian yang berusia 30 - 39 tahun sebanyak 36 orang, yang berusia 40 - 49 sebanyak 24 orang responden, dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang responden.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan****Akhir** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1 | Sarjana (S1) | 41 | 59,42 % |
| 2 | Diploma | 18 | 26,09 % |
| 3 | SMA / SMK | 10 | 14,49 % |
| **Jumlah** | 69 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 41 orang atau sekitar 59,42 % dari total responden, sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 18 orang atau sekitar 26,09 % dari total responden dan SMA / SMK yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 14,49 % dari total responden yang ada. Pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden dengan tingkat pendidikan tinggi mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001).

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja****( Tahun )** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1 | < 10 | 7 | 10,15 % |
| 2 | 10 - 19 | 21 | 30,43 % |
| 3 | 20 - 29 | 3 | 4,35 % |
| 4 | > 30 | 38 | 55,07 % |
| **Jumlah** | 69 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel di atas menunjukan bahwa responden dengan masa kerja < 10 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 10,15% dari total responden, untuk responden dengan masa kerja 10 - 19 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 30,43 % dari total responden, untuk responden dengan masa kerja 20 - 29 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 4,35 % dari total responden, dan responden dengan masa kerja kerja > 30 tahun sebanyak 38 orang atau sekitar 55,07% dari total responden.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regersi Linear Berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja yang meliputi arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Standardized******Coefficients******Beta*** | **Signifikan** |
| Arah Perilaku (X1) | 0.340 | 0.000 |
| Tingkat Usaha (X2) | 0.297 | 0.000 |
| Tingkat Kegigihan (X3) | 0.440 | 0.000 |

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah sebagai berikut :

Y = 0,340 X1 + 0,297 X2 + 0,440 X3

Interpretasi :

1. b1 = 0,340 artinya, arah perilaku (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Jika arah perilaku meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.
2. b2 = 0,297 artinya, tingkat usaha (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Jika tingkat usaha meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.
3. b3 = 0,440 artinya tingkat kegigihan (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Jika tingkat kegigihan meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat diperlukan pengujian statistik secara parsial. Dengan dilakukannya uji t ini maka akan diketahui apakah arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 9 Hasil Uji Signifikan (Uji t)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***pvalue*** | **Keterangan** |
| Arah Perilaku | 0.000 | signifikan |
| Tingkat Usaha | 0.000 | signifikan |
| Tingkat Kegigihan | 0.000 | signifikan |

**Arah Perilaku (X1)**

Hasil penilaian *pvalue* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti arah perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,340 semakin baik arah perilaku semakin baik pula kepuasan kerja. Dan semakin rendah arah perilaku semakin rendah pula kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kartika (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang ditandai dengan adanya arah perilaku positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi untuk selalu hadir tepat waktu, tidak membolos dan selalu mentaati peraturan, maka diasumsikan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

**Tingkat Usaha (X2)**

Hasil penilaian *pvalue* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti tingkat usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,297 semakin tinggi tingkat usaha semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dan semakin rendah tingkat usaha semakin rendah pula kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kartika (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang ditandai dengan adanya tingkat usaha yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu, bekerja secara terampil dan kreatif, tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja, dan selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan maka diasumsikan karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

**Tingkat Kegigihan (X3)**

Hasil penilaian *pvalue* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti tingkat kegigihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,440 semakin tinggi tingkat kegigihan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dan semakin rendah tingkat kegigihan semakin rendah pula kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Kartika (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang ditandai dengan adanya tingkat kegigihan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat kegigihan bekerja yang tinggi, seperti tetap masuk kerja meskipun cuaca sedang buruk, tidak berkecil hati ketika mendapat teguran dari atasan, memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahannya, serta memiliki kesiapan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka diasumsikan karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

**Simpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado maka dapat disimpulkan, dalam bekerja karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa senang dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Karyawan hasjrat abadi termotivasi dengan hasil kerja dan juga yang dialami oleh karyawan, di mana ia merasa puas dan memliki rasa senang kerena yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

**Referensi**

Ivanko, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Robbins. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herawati. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT International Paint Indonesia. Skripsi*. IBM ASMI, Jakarta.

Rachmawati, K. I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yokyakarta: ANDI, 2008.

Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York : Prentice Hall.

Rumawas. W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : UNSRAT

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta.

Sondang, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada, Depok.