
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tana Toraja

Marlin Toding^{1*} ; Azhary Ismail²⁾ ; Ansar H Mulkin Bas³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIM-LPI Makassar

*marlintoding91@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menginvestigasi bagaimana Tekad dan Kepuasan Usaha berdampak terhadap Hasil Pegawai. Penelitian ini difokuskan pada Kantor Badan Pekerjaan Umum dan Pengelolaan Ruang Kabupaten Tana Toraja sebagai objek penelitiannya. Dalam penelitian ini, kami menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengambilan sampel acak sederhana. Data ini kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis linear berganda dan uji hipotesis. Kami mengambil sampel dari sebanyak 65 pegawai untuk penelitian ini. Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwa Tekad (X1) memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan secara parsial terhadap Hasil Pegawai (Y). Ini berarti bahwa tingginya tingkat tekad tidak selalu berdampak positif pada pelaksanaan tugas atau tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai. Di sisi lain, Kepuasan Usaha (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Hasil Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan usaha dalam pekerjaan dapat memajukan hasil pegawai.

Kata kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance. The object of this research is the Public Works and Spatial Planning Office of Tana Toraja Regency. The data used in this study are primary data which is used for sampling using simple random sampling, and the data analysis method uses multiple linear analysis and hypothesis testing, while the samples taken are 65 employees. The results of this research show that the motivation variable (X1) has a negative and partially insignificant influence on employee performance (Y), meaning that high motivation is not always in accordance with the tasks or responsibilities that an employee is interested in and Job Satisfaction (X2) has a significant influence. positive and partially significant on Employee Performance (Y), meaning that job satisfaction at work will improve employee performance.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Sebagai suatu instansi, penting bagi mereka untuk mencari cara untuk merangsang kemauan beusaha para pegawai, dan salah satu cara yang telah terbukti adalah melalui upaya metekad mereka. Tekad juga memiliki peran yang besar dalam memengaruhi hasil pegawai dan merupakan hal krusial yang dihadapi oleh instansi. Hal ini terutama berkaitan dengan identifikasi apa yang dapat metekad pegawai dan bagaimana cara menyampaikannya, karena para pegawai mengharapkan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka. Setiap bentuk perhatian yang diberikan instansi terhadap pegawai dapat membuat mereka merasa memiliki peran penting dalam lembaga atau instansi, dan ini menjadi pemicu tekad mereka. Tentu saja, aspek penting lainnya adalah instansi memberikan tekad dengan cara yang sesuai, mempertimbangkan kebutuhan dan konteks di dalam instansi.

Sementara itu, harapan instansi adalah agar para pegawai memiliki tekad intrinsik dan kemauan untuk berusaha, sehingga tekad yang diberikan oleh instansi dapat diterima dan sejalan dengan harapan. Meskipun terlihat sederhana, tekad memegang peran krusial sebagai salah satu elemen yang signifikan dalam memengaruhi hasil.

Selain tekad usaha, hal lain yang dapat memengaruhi hasil pegawai adalah kepuasan usaha. Kepuasan usaha memiliki peran besar dalam kemajuan instansi, mempengaruhi berbagai kegiatan instansi. Manajemen instansi terus mengembangkan cara untuk memajukan kepuasan usaha, terutama pada pegawai berprestasi. Penting bagi instansi untuk memahami hal-hal yang memengaruhi kepuasan pegawai, seperti gaji, tunjangan, lingkungan usaha, hubungan dengan rekan usaha dan atasan, serta peluang pengembangan di Instansi (Abdullah, 2018).

Tekad dan kepuasan usaha yang baik diharapkan dapat mendorong hasil maksimal dari setiap individu, menghasilkan hasil terbaik bagi hasil lembaga secara keseluruhan. Kantor Badan Pekerjaan Umum dan Pengelolaan Ruang Kabupaten Tana Toraja dihadapkan pada tuntutan untuk memajukan disiplin dan keterampilan pegawainya, khususnya dalam mengatasi masalah tekad dan kepuasan usaha yang berdampak pada penurunan hasil. Seperti yang ditegaskan dalam berbagai literatur manajemen, perencanaan adalah tahap awal dalam pencapaian tujuan lembaga (Ivancevich dkk, 2004). Peran serta aparatur dalam perencanaan memiliki dampak besar, terutama dalam hal sikap dan perilaku mereka. Studi oleh Boyne dan Gould-Williams (2003) menyoroti pentingnya sikap aparatur dalam perencanaan sebagai hal kunci dalam mencapai hasil lembaga sektor publik, bersama dengan berbagai variabel teknis lainnya. Jika SDM yang berkualitas tinggi berperan penting dalam tahap perencanaan, maka pengarahan, pelaksanaan, dan evaluasi yang efektif juga memerlukan kontribusi aparatur yang berkualitas.

Dalam konteks umum, Manajemen Sumber tenaga kerja (MSDM) memiliki dua interpretasi: sebagai sistem dan sebagai fungsi. Dalam konteks sistem, MSDM dirancang untuk memastikan bahwa potensi individu di dalam lembaga digunakan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan lembaga (Sutrisno dkk., 2010). Penggunaan potensi ini sangat krusial dalam mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Psikologi memainkan peran penting dalam mengubah potensi individu menjadi hasil yang efektif untuk mendukung tugas pekerjaan.

Dalam situasi persaingan yang semakin sengit, fokus lembaga lebih pada orientasi eksternal. Kepuasan pelanggan (dalam sektor swasta) atau masyarakat (dalam sektor publik) tidak hanya dianggap sebagai tujuan, melainkan juga sebagai sarana bagi lembaga untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan (SCA) (Chan dkk, 2004). Prinsip keempat Manajemen Sumber tenaga kerja (MSDM) menjadi sangat krusial dalam menghadapi keterbatasan sumber daya yang semakin meningkat dan tuntutan yang semakin beragam dari masyarakat (Wang dan Lo, 2003).

Tekad bisa muncul dari dalam diri seseorang, yaitu kesadaran akan nilai dan manfaat pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat tekad yang tinggi di antara pegawai menjadi jaminan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno dkk., 2010). Tekad mempertimbangkan bagaimana kita dapat menggugah semangat usaha pegawai sehingga mereka berusaha keras, memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka untuk mewujudkan tujuan instansi (Sutrisno dkk., 2010). Tekad adalah dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk bertindak. Sebagian dari tekad ini dapat berasal dari dalam diri seseorang, yang sering disebut sebagai motif, sedangkan sebagian lainnya dapat dipengaruhi oleh hal eksternal, termasuk peran pimpinan dalam mempengaruhi pegawai (Satrianegara, 2013).

(Sanuddin & Widjojo, 2013) mendefinisikan kepuasan usaha sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Verchio menjelaskan bahwa kepuasan usaha adalah representasi pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang mencerminkan pandangan mereka terhadap pekerjaan.

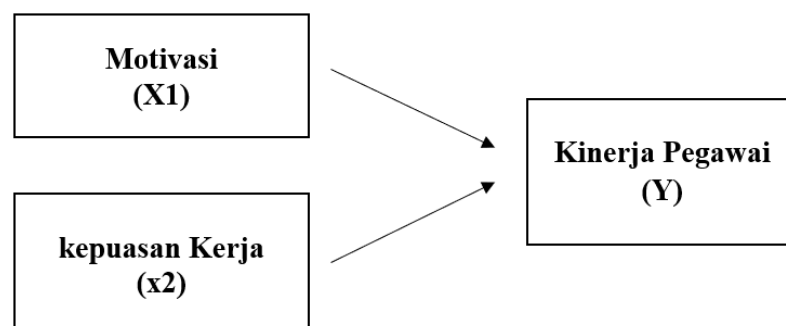
Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan usaha adalah penilaian pribadi yang dilakukan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, konsep kepuasan usaha memandangnya sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan usahanya.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menghasilkan perilaku agresif atau, sebaliknya, dapat mencerminkan perilaku menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan usaha. Hal ini dapat tercermin dalam tindakan seperti berhenti dari pekerjaan, seringnya absen, dan perilaku lain yang cenderung menghindari keterlibatan dalam aktivitas lembaga. Perilaku agresif juga bisa mencakup tindakan sabotase, kesengajaan membuat kesalahan dalam pekerjaan, berkonflik dengan atasan, atau bahkan mencapai tingkat pemogokan.

Penting untuk dicatat bahwa kepuasan usaha pada dasarnya bersifat sangat individual. Tiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan nilai-nilai sistem yang mereka yakini, karena perbedaan dalam nilai-nilai tersebut menyebabkan variasi di antara individu-individu tersebut.

Dalam rangka memajukan hasil pegawai di kantor PUPR Tana Toraja, penelitian ini mempertimbangkan materi tekad dan kepuasan usaha, yang mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan fisik, keamanan, sosial, gaji, lingkungan usaha, pekerjaan itu sendiri, rekan usaha, dan atasan. Semua variabel ini diyakini berpengaruh signifikan terhadap hasil pegawai di kantor PUPR Tana Toraja.

Kerangka pikir ini digambarkan melalui sebuah gambar yang akan digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Tana Toraja yang beralamat Jln Pentalluan, Kec. Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan berlangsung kurang lebih dua bulan yaitu awal bulan 03 juli– 15 juli 2023

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Tana Toraja untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian ini. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari laporan-laporan, buku-buku, jurnal, dan media yang relevan dengan topik penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Tana Toraja, yang berjumlah 183 orang. Untuk mengambil sampel, digunakan teknik slovin dengan mengambil 10% dari jumlah populasi, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 65 orang responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden mengenai Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder dari sumber-sumber

yang relevan. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan berbagai metode statistik. Pertama, akan dilakukan uji validitas untuk mengukur keabsahan atau validitas

Analisis data akan melibatkan regresi linier berganda, yang akan digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen Motivasi dan Kepuasan Kerja dan variable independen Kinerja Pegawai. Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ di mana Y adalah Hasil Pegawai X_1 dan X_2 dan Y, A konstanta b_1 dan b_2 koefisien regresi. Selanjutnya, akan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Data yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai kritis t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Selanjutnya, Hasil uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Tana Toraja. Namun, pengaruh ini tidak signifikan karena taraf nyata (0.05) lebih kecil dari nilai signficancy (0.156). Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Tana Toraja, Sedangkan Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat kepuasan Kerja (X_2) dan hasil pegawai (Y). Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa dalam uji hipotesis, ditemukan nilai t hitung sebesar 4.609, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, ini jauh di bawah nilai ambang batas 0.05, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan usaha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil pegawai dapat diterima. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil pegawai.

Table 1. hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.713	2.365		-.724	.472
	Motivasi	.167	.116	.181	1.435	.156
	Kepuasan Kerja	.640	.139	.582	4.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada dampak negatif yang tidak signifikan antara tingkat Motivasi (X_1) dan Kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Pekerjaan Umum dan Pengelolaan Ruang (PUPR) Kabupaten Tanah Toraja. Berdasarkan hasil analisis regresi, didapati bahwa pengaruh tekad terhadap hasil pegawai dapat diukur dengan nilai t hitung sebesar 1.435, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.156. Nilai tingkat signifikansi sebesar 0.156 ini melebihi nilai ambang signifikansi 0,05, yang menandakan bahwa dalam konteks penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa tekad usaha berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap hasil pegawai di Kantor Badan Pekerjaan Umum dan Pengelolaan Ruang (PUPR) Kabupaten Tanah Toraja dapat diterima. Dengan kata lain, tekad usaha tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hasil pegawai di Kantor Badan PUPR tersebut.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat kepuasan kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa dalam uji hipotesis, ditemukan nilai t hitung sebesar 4.609, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, ini jauh di bawah nilai ambang batas 0.05, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan usaha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil pegawai dapat diterima. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan usaha memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil pegawai.

4. Kesimpulan

Mengacu pada data yang telah dianalisis, maka beberapa simpulan berikut dapat diambil bahwa Motivasi dalam analisis parsial menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pekerjaan Umum dan Pengelolaan Ruang (PUPR) Kabupaten Tanah Toraja. Hal ini menandakan bahwa tingginya tingkat tekad tidak selalu sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diminati oleh seorang pegawai. Kepuasan Kerja dalam analisis parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pekerjaan Umum dan Pengelolaan Ruang (PUPR) Kabupaten Tanah Toraja. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan Kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan hasil pegawai

Referensi

- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Terkait Pekerjaan terhadap Hasil Karyawan di PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Cecep Hidayat, Ferdiansyah. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Hasil.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Kesetiaan Lembaga dan Kepuasan Kerja terhadap Hasil Karyawan, dengan Perilaku Kewargaan Lembaga sebagai Faktor Mediasi: Studi pada Staf Bahari Hotel, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Hasil Karyawan di Biro Pengawasan dan Audit PT. Bank Panin Tbk. *Jurnal Keunggulan Operasional: Jurnal Teknik Industri Terapan*, 6(3), 268-907.
- Nuryadin, A., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 548-559.
- Pushpakumari, M. D. (2008, Januari). Dampak Kepuasan Kerja terhadap Hasil Kerja: Analisis Empiris. *Dalam Forum Kota*, 9(1), 89-105.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Hasil Karyawan di PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.

