JURNAL BRAND, Volume 2 No. 2, Desember 2020 e-ISSN : 2715-4920

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUM PEGADAIAN SALAMA CABANG BIMA

Ningrum Rahayu[1]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
Ningrumrahayu.stiebima16@gmail.com

Kartin Aprianti[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
kartinaprianti93@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan jerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan menjelaskan menggunakan pendekatan kuantitatif, di bantu dengan menggunakan program statistik SPSS versi 21, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menguunakan observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Populasi penelitian ini menggunakan karayawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima sebanayak 40 orang. Teknik sampling yang di gunakan adalah teknik simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 responden karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima, yangn berstatus pegawai tetap dan honorer. Teknik analisa data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, determinasi dan uji t. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa penilaian motivasi di pengaruhi oleh Kepuasan kerja karyawan sebesar 72,0% sedangkan sisanya sebersar 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini, sedangkan nilai uji t sebesar 9,341 dan nilai Sig. 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan ketentuan bila Sig < 0,05 maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan variabe Y dan bila sig. > 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh. Nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,00 < 0,05) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

***Kata Kunci** : Motivasi, Kepuasan kerja, karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant effect of work motivation on employee job satisfaction at PT. Perum pawnshop salama bima branch. This research is an associative type by explaining using a quantitative approach, assisted by using the SPSS version 21 statistical program. Data collection techniques in this study use observation, interviews, questionnaires and literature study. The population of this study uses employees at PT. Perum pawnshop Salama Bima branch as many as 40 people. The sampling technique used was simple random sampling technique, in order to obtain a sample of 36 employee respondents at PT. Perum pawnshop salama bima branch, which has the status of permanent and honorary employees. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression analysis, dermination and t test. In this study the coefficient of determination shows that the assessment of motivation is influenced by employee job satisfaction of 72.0% while the remaining 28.0% is influenced by other factors not referred to in this study, while the t test value is 9.341 and the Sig. 0,000 will then be compared with the provisions if Sig <0.05 then it is stated that there is an influence between variable X and variable Y and if sig. > 0.05, it is stated that there is no influence. The sig value of the SPSS output of 0,000 is actually smaller than 0.05 (Sig. 0.00 <0.05), so it is stated that there is a significant influence of work motivation on job satisfaction.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employees

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Motivasi. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya krbutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Wibowo (2015:111) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan.

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 menunjukan kesesuaian antara harapan sesorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan (Husein Umar, 2007). Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

PT. Pegadaian adalah salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai kegiatan kebutuhan masyarakat baik bersifat produktif maaupun konsumtif dengan menggunakan hukum gadai. Diketahui bahwa karyawan PT. Pegadaian Salama cabang Bima kurang puas terhadap pekerjaan yang di bebankan karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja maupun pekerjaan itu sendiri. Hal yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah kompensansi, tunjangan, serta kurang nya motivasi Kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang coba di kemukakan yaitu Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Salam Cabang Bima ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian salama cabang bima.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Tubagus (2015:167) menjelaskan, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:110) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang meperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnyaberkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dibuat kesimpulan pengertian motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan pencapaian tujuan yang dipengaruhi adanya rangsangan internal maupun eksternal.

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti sebuah dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014:207) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Sedangkan menurut

(Mangkunegara, 2012:61) motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi. Indikator motivasi adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja (Danish & Usman, 2010).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan atas apa yang telah ia kerjakan
atau dapatkan didalam organisasi atau perusahaan. (Kreittner dan Kinicki, 2014:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Dalam menjaga stabilitas karyawan untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan membutuhkan dukungan dari Perusahaan dan manajer secara langsung.

Menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekrjaannya. Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami persaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian aktivitas kerja. Pekerja dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negativ ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

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 menunjukan kesesuaian antara harapan sesorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan (Husein Umar, 2007) Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja adalah pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir,pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja (Tien, 2018).

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitan dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan pada PT. Pegadaian Salama Cabang Bima yang beralamat di Jln. Gajah Mada Lingkungan Nusantara, kelurahan monggonao, kecamatan Rasanae Barat Kota Bima Nusa Tenggara Barat Kode Pos : 84116 . Waktu Penelitian Dilakukan pada Tahun 2019

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan pad PT. Pegadaian salama sebanyak 40 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah tekinik simlpe random sampling yaitub teknik untuk menentukan besarnya sample digunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian adalah 36 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini berjenis kuantitatif yang berbentuk angka dan dapat di hitung serta di ukur. Data kuantitatif diperoleh berdasarkan jawaban responden dari angket atau kuesioner yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

4. Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Validitas bertujuan guna mengukur valid atau tidak terkait kuesioner yang dibagikan . kuesioner bisa disebut memiliki kevalitan apabila item pernyataan dalam kuesiioner dapat untuk membuktikan suatu yang akan diukur dalam kuesioner itu.
b. Uji Reliabilitas yaitu suatu alat guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Kuesioner bisa dibilang reliabel apabila jawaban responden pada pernyataan adalah konsisten dan tidak berubah.

Teknis analisi data yang digunakan adalah regrersi linier sederhana, di manan regresi llinier sedrhana dapat meramalkan atau memprediksi variabel tergantungn(Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi linier sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Menurut Ghozali (2016), Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Priyatno (2011:252) mengemukakan Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian olah data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh :

1. **Hasil Uji Validitas**

No. Butir	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Ket
1	0,796	0,300	Valid
2	0,699	0,300	Valid
3	0,603	0,300	Valid
4	0,680	0,300	Valid
5	0,882	0,300	Valid
6	0,640	0,300	Valid
7	0,777	0,300	Valid
8	0,400	0,300	Valid
9	0,785	0,300	Valid
10	0,700	0,300	Valid
11	0,590	0,300	Valid
12	0,611	0,300	Valid
13	0,632	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X) pada 13 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

No.Butir	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Ket
1	0,773	0,300	Valid
2	0,773	0,300	Valid
3	0,826	0,300	Valid
4	0,6009	0,300	Valid
5	0,697	0,300	Valid
6	0,620	0,300	Valid
7	0,761	0,300	Valid
8	0,504	0,300	Valid
9	0,774	0,300	Valid
10	0,522	0,300	Valid
11	0,675	0,300	Valid
12	0,721	0,300	Valid
13	0,768	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada 13 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

2. hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	13

Sumber : data hasil program SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) di peroleh nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,902 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Crinbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih dari 0,6 yang artinya semua pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,909	13

Sumber : data hasil program SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di peroleh nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,909 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Crinbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih dari 0,6 yang

artinya semua pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

3. Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,838	3,937		0.975	0,337
	X	0,880	0,094	0,848	9,341	0,000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Salama Cabang Bima, nilai t_{hitung} besar dari t_{tabel} dari nilai signifikanya 0,000 dimana standar nilai signifikan dari 0,05.

4. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848[a]	,720	,711	4,40519

Hasil korelasi positif antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kualitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 72%, artinya pengaruh Motivasi Kerja sangat besar, sedangkan sisanya 28,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor iklim kerja, kinerja, kompensasi, stres kerja, beban kerja ataupun faktor lainnya.

5. Uji t

Dari hasil olah data SPSS diatas maka diperoleh uji t sebesar 9,341 dan nilai Sig. 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan ketentuan bila Sig < 0,05 maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dan bila Sig > 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat pengeruh.

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 9,341 dengan nilai t tabel sebesar 1,961 (9,341 < 1,691) dengan nilai signifikasi 0,000 (0,000 < 0,05), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasrkan penelitian ini, adapun kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan.

2. Saran

a. PT. Pegadaian Salama Cabang Bima, perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan, jika semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
b. Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatkan motivasi karyawan. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatkan kepuasan kerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke-VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.

Hasibuan, M.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.
Bandung.

Priyatno, Duwi, 2011. Buku Saku SPSS. *Analisis Statistik dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Tajuddin, S.J. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kan. Pangkep*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.

Tubagus A Darodjat. 2015. *Pentingnya Budaya Tinggi dan Kuat*. Bandung : Refika Aditama

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi* Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.