

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Nurhalimah^{*}, Idham Chalid²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email : nurhalimahima97@yahoo.com

Diterima: 11/09/20

Revisi: 18/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel 94 orang pegawai Dinas Perkebunan.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survey, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui hasil *google form*, dalam menganalisis data, penelitian menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 26.

Hasil: $Y = 19.940 + (0.000 X)$. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai estimasi dari kepuasan kerja, $(b) = 0,031$ nilai koefisien dua arah, yaitu variabel motivasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), diketahui (b) sebesar 0,031 adalah angka yang positif, artinya motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Manfaat: Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai bentuk kemampuan menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulis karya ilmiah dan sebagai masukan yang dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan, khususnya Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study is to find out how much motivation affects the job satisfaction of east Kalimantan Provincial Plantation Office employees, research data obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 94 plantation office employees.

Methodology: Data collection is by survey method, and with the help of questionnaires shared through google form results, in analyzing data, research using simple linear analysis based on the output results of SPSS application version 26.

Result: $Y = 19.940 + (0.000 X)$. From the calculation result obtained the estimated value of job satisfaction, $(b) = 0.031$ the value of the two-way coefficient, namely motivation variable (X) to job satisfaction (Y), known (b) of 0.031 is a positive number, meaning motivation does not have a significant influence on job satisfaction

Applications: To add, deepen and develop the author's knowledge and as a form of ability to pour.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam 2010-2026 instansi pemerintahan sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan birokrasi pemerintahan yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat, dan abdi Negara. Hamzah B. Uno (2016) menerangkan bahwa dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang disebut motivasi. Dorongan ini ada pada diri seseorang yang reaksinya menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dirinya. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi adalah pendorong yang ada di setiap manusia yang berguna untuk memperoleh yang menjadi keinginannya dan kebutuhannya dan kepuasan kerja adalah implementasi dari sikap individu dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Dari dua pernyataan itu keterkaitan akan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai faktor penentu kinerja juga faktor yang menentukan perasaan psikologis seorang individu yang saling berkaitan dan penting untuk diperhatikan karena sama-sama berpengaruh pada implementasi sikap seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dan membantu instansi mencapai tujuan.

Perlu sekali hal yang tersebut diatas menjadi perhatian tiap instansi khususnya Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Citra pelayanan instansi sangat perlu dibentuk untuk menumbuhkan rasa percaya masyarakat atas pelayanan instansi. Hal itu dapat dicapai dari fokus instansi mengelola sumberdaya yang ada untuk menyediakan layanan tersebut. Dinas

Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur adalah instansi yang menjadi tempat penelitian ini dilakukan yang merupakan salah satu instansi yang visi-misinya selaras dengan adanya tujuan reformasi birokrasi. Yaitu, menciptakan pemerintahan kelas dunia.

1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Basthoumi Muslih (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	(1) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
2	Eko Leonardo Hasiolan, Moh Mukeri Warso (2016)	Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas Dakwah IAIN AR-Raniry	Pelaksanaan motivasi kerja mempunyai kaitan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang pegawai.
3	Ian nurpatricia suryawan Richard Andrew (2013)	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.	Ada hubungan positif tetapi cenderung lemah diantara keduanya variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan hanya mampu dijelaskan sebesar 22.1% oleh variabel motivasi sedangkan 77.9% lainnya dijelaskan oleh variasi variabel motivasi luar.
4	Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi (2016)	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa dua Bali	a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) Motivasi pada kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan c) Kepuasan kerja pada kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan.

2. METODOLOGI

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data instansi, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari instansi, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan yang menghasilkan sebuah teori. Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

2.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 26, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan data pegawai kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda pada tahun 2020. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono 2010). Teknik yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan sama kepada populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini juga di ambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Penentuan sampel menurut Sugiyono, dapat dihitung menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (tingkat kesalahan), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} & (2) \\ n &= \frac{123}{1 + 123(0,05)^2} \\ n &= \frac{123}{1 + 123(0,0025)} \\ &= 94 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berdasar hasil perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 123 orang pegawai yang baik pegawai PNS dan Non PNS. Dan dengan menggunakan tingkat kesalahan adalah 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 94 orang pegawai yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur baik pegawai PNS dan Non PNS. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah pegawai Dinas Perkebunan adalah sebanyak 123 orang pegawai, dan dikarenakan adanya pandemi *Corona Virus Disease-19* (Covid-19) maka kami tidak dapat menyebarkan kuesioner langsung kepada setiap pegawai Dinas Perkebunan dikarenakan sebagian besar pegawai Dinas Perkebunan di instruksikan langsung oleh kepala dinas untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau *work form home* (WFH), maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.4 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan sebuah pengujian instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti dan untuk penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier Sederhana menurut Sugiyono (2014), dinyatakan bahwa regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan

Y = Variabel terikat yang akan diprediksi

X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas menggunakan analisis rentang skor melihat pada tabel skor penilaian menurut Sugiyono (2017), digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 : Analisis Rentang Skala

Kategori	skor
Sangat Rendah	1,00 - 1,79
Rendah	1,80-2,59
Cukup	2,60-3,39
Tinggi	3,40-4,19
Sangat Tinggi	4,20-5,00

Asal: Sugiyono (2017)

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3 : Skala Likert Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.5 Hipotesis

Hipotesis telah dirumuskan, dan bersifat sementara, dengan dasar atas jawaban dari hasil penelitian, yang didapat dari pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur:

Ha : Diduga motivasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Prov. Kaltim

Ho : Diduga motivasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Prov. Kaltim.

2.6 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan. Dimana: b = Koefisien Regresi, sb = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka pernyataan Ho diterima dan pernyataan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka Ho ditolak, dan pernyataan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.7 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji T maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat Sugiyono (2012), yaitu untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Interval Koefisien Motivasi dan Kepuasan Kerja

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.8 Uji Validitas

Selanjutnya dilakukan adalah mengolah data dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti [Sugiyono \(2010\)](#). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah diterima dari 94 orang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan pendapat dari ahli, yaitu menurut [Sugiyono \(2010\)](#), semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus > dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 4 butir pernyataan untuk indikator motivasi dan 4 butir pernyataan untuk indikator kepuasan kerja.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Motivasi(X)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Motivasi Internal (X1)	MI 1	0.763	Valid
	MI 2	0.608	Valid
Motivasi Eksternal (X2)	ME 1	0.578	Valid
	ME 2	0.551	Valid

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Faktor Psikologis (Y1)	KK1	0,744	Valid
Faktor Fisik (Y2)	KK2	0,586	Valid
Faktor Finansial (Y3)	KK3	0,727	Valid
Faktor Sosial (Y4)	KK4	0,533	Valid

Dari [Tabel 5](#), dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel motivasi (X) adalah valid, hal ini dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Untuk mengetahui uji validitas variabel kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada [Tabel 6](#). Dilihat hasil dari [Tabel 6](#) maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabelkepuasan kerjaadalah valid, nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.5.

2.9 Uji Realibilitas

Pada uji realibilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berdasarkan pendapat [Arikunto S \(2016\)](#), selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji realibilitas penelitian terhadap variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada [Tabel 7](#) dibawah ini:

Tabel 7 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Motivasi (X)	0.491	Unreliabel
Kepuasan kerja (Y)	0.549	Unreliabel

Dilihat dari [Tabel 7](#), berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari keseluruh indikator pada variabel motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan nilai pada masing-masing variabel kurang dari 0.6 sehingga disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian dapat dinyatakan tidak reliabel karena nilai yang dihasilkan kurang dari 0.6 yang berarti konsistensi data yang didapat rendah dan tidak stabil. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut *range* seperti pada [Tabel 8](#) sebagai berikut:

Tabel 8 : Analisis Rentang Skala

Kategori	skor
Sangat Rendah	1,00 - 1,79
Rendah	1,80-2,59
Cukup	2,60-3,39
Tinggi	3,40-4,19
Sangat Tinggi	4,20-5,00

Melihat dari [Tabel 8](#) yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel motivasi dan kepuasan kerja

pegawai untuk setiap butir pernyataan variabel motivasi yang mengukur berdasarkan 2 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari Hamzah B uno (2010), yaitu Motivasi Internal dan Eksternal. Hasil perhitungan total skor untuk variabel motivasi kerja akan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Motivasi

Indikator	Skor
Motivasi Internal	4.98
Motivasi Eksternal	4.99
Skor rata-rata	4.98

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel motivasi yaitu dengan dua indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel motivasi yaitu dengan dua indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada dalam uraian kategori skor 4.20 – 5 atau termasuk pada kategori kriteria sangat tinggi kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki motivasi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah dibebankan, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari empat indikator penelitian berdasarkan pendapat Edi Sutrisno (2019), yaitu psikologis, fisik, finansial, sosial, yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 10 : Penilaian Total Skor Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor
Psikologis	4.98
Fisik	4.98
Finansial	4.99
Sosial	4.98
Rata-rata Skor	4.98

Dari hasil tabel 10 diatas, rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap hasil kinerjanya, fasilitas yang diberikan, dan hak mereka yang sudah terpenuhi oleh Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel motivasi dan kepuasan kerja pegawai, tabel tersebut berdasarkan pendapat para ahli Sugiyono (2012) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 : Interval Koefisien Motivasi dan Kepuasan Kerja

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
≥ 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
≥0,5 – 0,75	Korelasi kuat
≥0,75 – 1	Korelasi sangat kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26, maka didapatkan hasilnya dan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 12 : Hasil Analisis Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Motivasi (X)	0.031	0.206	0.837
Konstanta	19.940		
F Hitung	0.43		
R ²	0.000		
Adjusted R ²	-0,10		
R	0,21		
Kepuasan Kerja(Y)			

Dilihat pada Tabel 11, perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0.000 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0% yang sudah jelas bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah $Y = 19.940 + (0.000 X)$. koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0.031 artinya jika motivasi pegawai tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja (Y) juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 19.940 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja, (b) = 0.031 nilai koefisien dua arah, yaitu variabel motivasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), diketahui (b) sebesar 0.031 adalah angka positif, artinya motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

$$Y = 19.940 + 0,000 X \quad (4)$$

Untuk diketahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan salah satu uji yaitu uji t yang berdasarkan perhitungannya atas nilai t *output* dari aplikasi SPSS 26. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dari hasil perhitungan dan perbandingan uji t hasil yang didapat adalah nilai t hitung sebesar 0.206 dengan signifikansi 0.837 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan atau $df = n - 2 = 94 - 2 = 92$ diperoleh t tabel sebesar 1.661 maka $0.206 < 1.661$ yang berarti t hitung lebih kecil dari t tabel yang berarti pernyataan hipotesis yang diterima adalah pernyataan H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. H_0 diterima H_a ditolak.

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan H_a ditolak dan pernyataan H_0 diterima karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,031 artinya variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja masuk dalam rentang koefisien $\geq 0,25-0,5$ dengan keterangan korelasi cukup.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki tugas pokok yaitu meningkatkan peran perkebunan dalam pengembangan ekonomi wilayah berbasis kerakyatan melalui pembangunan perkebunan berkelanjutan. Sejarah Dinas Perkebunan terbentuk pada tahun 1963 dengan nama Dinas Perkebunan Rakyat Kalimantan Timur. Sedikit penjabaran tentang fungsi Dinas Perkebunan adalah dalam hal membantu petani dalam pembukaan lahan atau areal perkebunan, petani yang memiliki lahan tidur dapat mengajukan permohonan bantuan berupa bibit, pupuk, dan herbisida, dalam wadah berupa kelompok tani. Kelompok tani mengajukan proposal perluasan areal perkebunan, dan Dinas Perkebunan akan menurunkan tim verifikator untuk melakukan verifikasi pada lahan-lahan kelompok tani tersebut. Setelah kelengkapan berkas dan administrasi lainnya telah terpenuhi maka kelompok tani tersebut akan dimasukkan dalam daftar penerima bantuan pada tahun anggaran berikutnya dan akan menerima bantuan tersebut pada tahun anggaran berikutnya. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur juga memiliki beberapa cabang yang terbentuk dalam Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD), yang memiliki tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Agar dapat dipahami maka akan disajikan pada tabel dibawah ini.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
< 30 tahun	18 orang	19.1 %
30- 40 tahun	27 orang	28.7 %
41- 51 tahun	27 orang	28.7 %
>51 tahun	22 orang	23.4%
Jumlah	94	100%

Berdasarkan hasil tabel 13 dapat diketahui sebanyak 94 reponden pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur terbagi sebanyak 18 orang atau 19.1 % pegawai berusia dibawah 30 tahun, lalu sebanyak 27 orang pegawai atau 28.7 % berusia antara 30-40 tahun, sebanyak 27 orang pegawai atau 28.7 % berusia antara 41-51 tahun, dan sebanyak 22 orang pegawai atau 23.4 % berusia diatas 51 tahun. Dari data di atas dapat disimpulkan pegawai dengan usia 30 – 50 Tahun lebih banyak jumlahnya dibanding jumlah responden dengan umur lain. Dapat dikatakan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur diisi dominan oleh orang-orang usia produktif bekerja yakni pegawai dengan usia 30 - 40 tahun. Penting halnya suatu instansi pelayanan diisi dengan pegawai dengan usia produktif.

3.2 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada pendidikan pegawai yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang di terima, yang dapat diperhatikan pada [tabel 14](#) berikut dibawah ini:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Prosentase
SMA/SMK/MA	25 orang	26.6 %
Diploma (D1/D2/D3)	2 orang	2.1 %
Sarjana (S1)	61 orang	64.9 %
Magister (S2)	6 orang	6.4%
Jumlah	94	100%

Berdasarkan hasil [tabel 14](#) maka dapat dilihat responden yang mengisi data sebanyak 94 orang pegawai menurut tingkat pendidikannya yaitu sebanyak 25 orang atau 26.6% memiliki pendidikan setingkat SMA/SMK/MA, sebanyak 2 orang atau 2.1% memiliki pendidikan Diploma (D1/D2/D3), sebanyak 61 orang atau 64.9% memiliki pendidikan Sarjana (S1), dan sebanyak 6 orang atau 6.4% memiliki pendidikan Magister (S2). Dari data diatas dapat diambil kesimpulan lebih banyak pegawai dengan jenjang pendidikan tinggi S1 dibanding jenjang pendidikan lainnya. Ini merupakan gambaran bahwa Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur didalamnya berisikan pegawai yang telah menempuh pendidikan tinggi minimal sehingga Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat dipastikan pelayanan dan operasionalnya banyak di bantu oleh orang-orang yang bermotivasi dan mempunyai kredibilitas.

3.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada masa kerja pegawai yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang di terima, yang dapat diperhatikan pada [tabel 15](#) berikut dibawah ini:

Tabel 15 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
≤ 10 tahun	41 orang	43.6 %
>10–20 tahun	31 orang	33 %
>20–30 tahun	13 orang	13.8 %
>30 tahun	9 orang	9.6%
Jumlah	94	100%

Berdasarkan data [tabel 15](#) dapat diketahui masa kerja pegawai Dinas Perkebunan sebagai berikut, sebanyak 41 orang atau 43.6% memiliki masa kerja ≤10 tahun, sebanyak 31 orang atau 33% memiliki masa kerja > 10-20 tahun, sebanyak 13 orang atau 13.8% memiliki masa kerja > 20-30 tahun, dan sebanyak 9 orang atau 9.6% memiliki masa kerja > 30 tahun. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan pegawai dengan masa kerja kurang dari lebih 10 tahun lebih dominan dibanding dengan masa kerja lainnya dikarenakan cukup banyak pegawai-pegawai yang telah memasuki masa pensiun, dan ada beberapa pegawai yang baru saja diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan ditambah oleh tenaga Non PNS sehingga Dinas Perkebunan Kalimantan Timur diisi oleh pegawai yang minim pengalaman namun, cenderung membawa ide baru dan rasa ingin belajar yang masih tinggi.

3.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 5](#) & [tabel 6](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel motivasi (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi > 0,5.. Dari hasil uji realibilitas yang terdapat pada [tabel 7](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil dibawah 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian unreliabel, atau konsistensi variabel y dapat berubah dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid, karena motivasi hasil perhitungan variabel yang nilainya sangat tinggi menjadikan kedua variabel ini dapat bersifat destruktif yakni, apabila nilai variabel cukup tinggi maka bisa terdapat nilai yang rendah pada kepuasan kerja dan sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa ada dan tidaknya variabel satu . mempengaruhi variabel lainnya, kedua variabel ini, masing-masing akan tetap ada dalam faktor kinerja pegawai Dinas perkebunan Provinsi Kalimantan

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel motivasi yaitu dengan dua indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki motivasi tinggi dalam bidang pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tupoksi yang telah di bebaskan oleh Dinas Perkebunan. Dengan motivasi tinggi yang dimiliki sebagian besar pegawai Dinas Perkebunan, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat menimbulkan kurangnya target pencapaian kinerja yang telah di tentukan pada saat awal tahun anggaran Dinas Perkebunan. Dari hasil rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap hasil kerjanya, fasilitas yang diberikan, dan hak mereka yang sudah terpenuhi oleh Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

4. KESIMPULAN

Dari perhitungan tersebut didapatkan kesimpulan tidak terdapat pengaruh atas motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini disebabkan pada perhitungan analisis tidak menunjukkan nilai yang mengidentifikasi suatu pengaruh. Bisa dijelaskan bahwa hasil perhitungan variabel yang nilainya sangat tinggi menjadikan kedua variabel ini dapat bersifat destruktif yakni, apabila nilai variabel cukup tinggi maka bisa terdapat nilai yang rendah pada kepuasan kerja dan sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa ada dan tidaknya variabel satu . mempengaruhi variabel lainnya, kedua variabel ini, masing-masing akan tetap ada dalam faktor kinerja pegawai Dinas perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Variabel bersifat paralel berdasarkan pada sifat masing-masing variabel pada penjelasan sebelumnya baik dari pengetahuan lainnya maupun tinjauan pustaka yang digunakan. Motivasi dan kepuasan kerja sama-sama mengandung unsur psikologis yang dapat berperan sebagai faktor-faktor peningkat kinerja pada para pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

SARAN

Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat berkembang menjadi pemerintahan kelas internasional (good governance) dengan menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, dan menyediakan pelayanan masyarakat yang prima (excellent service). Untuk menciptakan hal itu semua Dinas perkebunan harus lebih memperhatikan lagi faktor-faktor peningkat dan pendukung kinerja para pegawai dan lebih memahami lagi keputusan-keputusan apa saja yang dapat diambil sehingga dapat bijaksana dalam memperhitungkan tanggung jawab dan kewajiban pegawai. Terlebih memastikan motivasi manyang lebih dibutuhkan para pegawai agar mereka dapat bergerak bekerja dengan penggunaan kapabilitasnya yang maksimal.

REFERENSI

- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 76
- _____. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta