

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA BANJARBARU

Regita Ivana Putri

**Mahasiswa Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin
Fakultas Ekonomi**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) untuk mengetahui motivasi kerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru, (2) untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru, (4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru sebanyak 44 orang dan sampel yang di ambil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru sebanyak 44 orang dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru dapat dikategorikan baik dengan menggunakan perhitungan distribusi frekuensi hasil mean pada Motivasi kerja sebesar 22.48. (2) Kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru dapat dikategorikan baik dengan menggunakan perhitungan distribusi frekuensi hasil mean pada kepuasan kerja sebesar 22.09. (3) motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (4) kepuasan kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan kerja Karyawan, terhadap Kinerja

ABSTARCT

The research is intended to test : (1) To find out the work motivation in the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency, (2) To find out job satisfaction in the Banjarbaru City Regional Disaster Management Agency, (3) To find out the effect of work motivation on performance in the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency, (4) To find out the effect of work satisfaction on performance in the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency. This research uses a quantitative research design and uses data collection techniques using a questionnaire. The population in the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency is 44 people and the sample taken at the Banjarbaru city Disaster Management Agency is 44 people using a Likert scale. The results showed (1) work motivation in the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency can be categorized either by using the calculation of the frequency distribution of the mean results on work motivation of 22.48, (2) Job satisfaction in the Regional Disaster Management Agency of the city of Banjarbaru can be categorized either by using the calculation of the frequency distribution of the mean results on job satisfaction of 22.09, (3) work motivation in the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency has a significant effect on performance, (4) job satisfaction of the Banjarbaru city Regional Disaster Management Agency has a significant effect on performance.

Keywords : Effect of Motivation, and Employee job satisfaction, on the performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau sebuah instansi. Sebaik dan secanggih apapun peralatan yang ada di sebuah organisasi, apabila tidak ditunjang dengan adanya tenaga kerja manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan atau perangkat tidak dapat bekerja secara optimal sesuai dengan fungsinya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di sebuah instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan di sebuah instansi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud jika tidak ada peran aktif dari karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki di sebuah instansi jika peran karyawannya tidak di ikutsertakan. Peran manusia inilah yang dapat menjadikan manusia sebagai suatu sumber daya yang paling berperan penting di dalam sebuah instansi. Suatu aset tentunya harus dijaga dengan baik, oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi salah satu bagian dari instansi yang harus mendapatkan perhatian yang cukup besar. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumberdaya manusia ini dapat membantu sebuah instansi dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Robin dan Judge (2008:222) Motivasi Kerja adalah suatu proses yang menjelaskan insesitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapi tujuannya. Jadi sebuah instansi harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan bekerja dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Adapun motivasi kerja yang dapat dilihat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu dengan melihat tingkat karyawan, bagaimana karyawan tersebut rajin atau tidak dalam melakukan pekerjaan, aktif atau pasif dalam melaksanakan kegiatan yang diperintahkan oleh atasan. Motivasi kerja dapat menjadi penunjang dalam meningkatkan kinerja, jadi sebuah instansi harus memberikan motivasi kepada para karyawan agar mereka merasa termotivasi akan pekerjaan yang mereka kerjakan dan tujuan di sebuah instansi akan tercapai.

Selain dari motivasi kerja, ada lagi yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992:115) Dapat di definisikan bahwa kepuasan kerja yakni merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia jalani atau ia kerjakan, pekerja tersebut akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang di hadapinya. Kepuasan kerja dapat dilihat bagaimana rasa seseorang merasa puas dan senang akan pekerjaan yang ia kerjakan, seseorang akan juga merasa tidak senang jika ia bekerja tidak sesuai dengan bidang ataupun keahlian yang ia miliki. Kepuasan kerja dapat dilihat dari pemberian gaji, interaksi kerja dengan karyawan lain. Kepuasan kerja seseorang yang ia miliki akan berpengaruh terhadap kinerja.

Permasalahan yang dialami oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan dari permasalahan, maka penulis merasa tertarik untuk mengamati dan menganalisis permasalahan yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru, dari latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, terdapat rumusan masalah yang dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana motivasi kerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Bagaimana Kepuasan kerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengumpulan data. Sumber data utama adalah data primer yang berasal dari 44 responden karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru.

Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru yang berjumlah 44 responden. Dan sampling di Badan Penanggulangan Bencana Daerah ini tidak lebih dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebanyak 44 responden.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan ada 2 teknik yaitu: Teknik analisis data secara deskriptif seperti menentukan jangkauan (Range), menentukan mean. Yang kedua teknik analisis data secara inferensial seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda dan terakhir uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Min-Max	Range
Motivasi Kerja (X1)	22,48	20 – 28	8
Kepuasan Kerja (X2)	22,09	15 – 27	12
Kinerja (Y)	22,02	17 – 27	10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mean pada Motivasi kerja (X1) 22,48 , Kepuasan kerja (X2) 22,09 dan Kinerja 22,02. Dan juga dapat diketahui nilai minimum dan maksimum yang di dapat pada setiap variabel, mengetahui range yang terdapat di setiap variabel.

Pengujian Hipotesis

Dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, dan apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.673.586	2	118.836.793	32.202	.000^a
	Residual	151.303.687	41	3.690.334		
	Total	388.977.273	43			

a. Dependent Variable: kinerja(Y)

Jadi analisis membuktikan bahwa Variabel Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan (bersama) yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini berdasarkan $F_{hitung} (32,202) > F_{tabel} 3,226$ dengan signifikansi $0,000 (<0,05)$.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.592	1.921
a. Dependent Variable: kinerja(Y)				
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja(X2), Motivasi(X1)				

efisien determinasi (R_{square}) yang berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap naik turunnya Variabel terikat (Y). diperoleh nilai sebesar 0,611. Adapun besarnya pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja adalah:

$$R^2 \times 100\% = 0,611 \times 100\% = 61\%$$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.235	3.443		-1.230	.226
	Motivasi(X1)	.877	.178	.561	4.925	.000
	Kepuasan kerja(X2)	.296	.103	.327	2.871	.006
a. Dependent Variable: kinerja(Y)						

Variabel	B	T _{hitung}	P _{value}	Besar Pengaruh
Konstanta	-4.235			
Motivasi Kerja (X1)	0,877	4,925	0,000	41%
Kepuasan Kerja (X2)	0,296	2,871	0,006	20%

1. Motivasi kerja (X1) mempunyai kontribusi (pengaruh) secara parsial terhadap kinerja (Y), hal ini berdasarkan nilai t hitung = 4,925 (> t tabel = 2,020) dengan signifikansi 0,000 (<0,05) .

Kontribusi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) :

$$R_{1y} \times \beta_1 \times 100 \% = 0,730 \times 0,561 \times 100 \% = 41\%$$

dimana :

R_{1y} = koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y

β_1 = koefisien variabel X_1 pada standardized coefficients

2. Kepuasan kerja (X2) mempunyai kontribusi (pengaruh) secara parsial terhadap kinerja (Y), hal ini berdasarkan nilai t hitung = 2,871 (> t tabel = 2,020) dengan signifikansi 0,006 (<0,05) .

Kontribusi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) :

$$R_{1y} \times \beta_1 \times 100 \% = 0,617 \times 0,327 \times 100 \% = 20\%$$

dimana :

R_{1y} = koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan Y

β_1 = koefisien variabel X_2 pada standardized coefficients

PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru, maka di sini menggunakan perhitungan metode deskripsi. Pada hasil perhitungan distribusi frekuensi bahwa diketahui hasil mean pada motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru sebesar 22,48, nilai min-max pada motivasi kerja sebesar 20-28 dan range pada motivasi kerja sebesar 8. dari data responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang dicapai adalah 28 atau berada pada katagori baik. Jadi berdasarkan level kategori yang ditetapkan maka dapat diinterpretasikan bahwa untuk tingkat motivasi kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru berkategori baik.

2. Kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru, maka di sini menggunakan perhitungan metode deskripsi. Pada hasil perhitungan distribusi frekuensi bahwa diketahui hasil mean pada kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru sebesar 22,09, nilai min-max pada kepuasan kerja sebesar 15-27 dan range pada kepuasan kerja sebesar 12. dari data responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang dicapai adalah 27 atau berada pada katagori baik. Jadi berdasarkan level kategori yang ditetapkan maka dapat diinterpretasikan bahwa untuk tingkat kepuasan kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru berkategori baik.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 4,925 lebih besar dari 2,020 dengan besar pengaruh 41%. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru". Hasil penelitian ini

juga mendukung penelitian yang dilakukan I wayan Juniantara (2015) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,871 lebih besar dari 2,020 dengan besar pengaruh 20%. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru”. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan I wayan Juniantara (2015) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah, berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru dengan menggunakan hasil deskripsi. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi hasil mean pada motivasi kerja sebesar 22.48, dengan nilai min-max sebesar 20-28 dan range pada motivasi kerja sebesar 8.
- 2) Kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banjarbaru dengan menggunakan hasil deskripsi. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi hasil mean pada kepuasan kerja sebesar 22.09, dengan nilai min-max sebesar 15-27 dan range pada kepuasan kerja sebesar 12.
- 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 4,925 lebih besar dari 2,020 dengan besar pengaruh 41%.
- 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,871 lebih besar dari 2,020 dengan besar pengaruh 20%.

Saran

hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat Badan Penanggulangan Bencana Daerah lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk membuat kinerja para karyawan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 1987
- Anthony, W. P., Kackmar, K. M., dan Perrew, P. L. (2002). *Human Resource Management: A Strategic Approach*. Fourth Edition. Ohio: South- Western Thomson Learning
- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- aslah, R. (2013). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan. *jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis vol.1 No.2*, 1-14.
- Bedudu dan zain.2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Drs.Sumanto.M.A. , 1995 , *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan* , Andi Offset.
- Eko Prasetyo, L. B. (2016). pengaruh motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jepara. *Journal of Management Vol.02 No.02*, 2-11.
- Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F. dan Shaw, J. B. (1990). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Firmananda Hutama Akbar, D. H. (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *jurnal administrasi bisnis Vol. 38 No.2*, 79-88.
- Hani T Handoko, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, *Kepuasan-kerja-menurut-para-ahli*, Jakarta,2001.
- I wayan Juniantara, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Ekonomi dan Bisnis*, 611-628.
- Karangan buku dari Hadi S. Jonah tentang *Metodologi penelitian regional kontemporer* 2010: Yogyakarta
- Karangan buku dari Hasan. M Iqbal tentang *Analisis data penelitian dengan statistik*2014 : Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI

- Milkovich, George T dan John W. Boudreau, *human resource management*, Chicago, London, 1997
- Mondy, R. W., Noe, R. M., dan Premaux, Sh. R. (1996). *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York: Prentice Hall. Inc
- Mulyasa, E, *Motivasi-menurut-para-ahli*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003.
- Nazir, Moh. 2003. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putri, Y. S. (2016). pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *jurnal studi manajemen & organisasi*, 88-97.
- Saifuddin Azwar, 2004, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Siagian, P, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2006). *Manajemen sumber daya manusia: sebuah tinjauan komprehensif. Nilai Stratejik SDM. Seri Manajemen SDM*. Jakarta: Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono dengan *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* 2011 : Bandung
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung, 2012.
- Suprihanto John, 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Cetakan Kelima, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Suwardi, J. U. (2011). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai setda kabupaten pati. *Analisis manajemen vol.5 No.1*, 75-86.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ekonomi*, 1-14.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2002, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada