

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Alfira Ramadhani

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : alfhiraram@gmail.com

M. Ikhwan Maulana Haeruddin

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : ikhwan.maulana80@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi intristik, motivasi ekstrinsik dan pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 40 Pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan cara penentuan sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi. Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian yang menggunakan metode *Ex Post Facto*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi instrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. (2) motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan (3) motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya semakin terpenuhi indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Instristik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja.

**EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION
AT DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN
OF SOUTH SULAWESI PROVINCE**

Alfira Ramadhani

Faculty of Economics Makassar State University

Email : alfhiraram@gmail.com

M. Ikhwan Maulana Haeruddin

Faculty of Economics Makassar State University

Email : ikhwan.maulana80@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation and their joint influence on employee job satisfaction at Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan South Sulawesi Province. The population in this study were all employees at the Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan South Sulawesi Province as many as 40 employees. Determination of the sample is

done by determining the saturated sample or the entire population is sampled. Data was collected by means of observation, questionnaires and documentation. This type of research is included in research that uses the Ex Post Facto method. The data analysis technique used is multi linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS version 26). The results showed that (1) intrinsic motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan South Sulawesi Province. (2) Extrinsic motivation has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan South Sulawesi Province (3) Intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive and significant influence together on Employee Job Satisfaction at the Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan South Sulawesi Province. This means that the more fulfilled the indicators of intrinsic motivation and extrinsic motivation of employees, the higher the level of employee job satisfaction.

Key Words : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction

LATAR BELAKANG

Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang bertenaga supaya bisa menghadapi persaingan usaha, agar menghasilkan suatu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sebagai akibatnya dapat menghasilkan laba bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asal daya yang memiliki akal dan perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karyawan yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Adanya teknologi, perkembangan informasi, kapital serta bahan yang diolah mencukupi. Bila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berafiliasi menggunakan pekerjaannya juga menggunakan syarat dirinya. Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja merupakan perilaku umum terhadap pekerjaan seseorang, yang memberikan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja serta jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai adalah unsur primer sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang memilih bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan berasal suatu instansi ialah dua tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai yang secara eksklusif atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.

Supervisi yang berskala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang bisa bekerja sama menggunakan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terealisasi dengan baik, dengan dukungan syarat lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja dan fasilitas pendukung kerja yang memadai. Penampilan tugas yang diberikan serta menjadi kontrol terhadap pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa puas jika tugas dianggap menarik serta adanya kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan pada pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan cita-cita yang dapat mensugesti sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja akan membangun perasaan yang menyenangkan, sehingga mengakibatkan sikap serta perilaku positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menyampaikan laba baik bagi perusahaan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan menggunakan baik, semangat pada

setiap melaksanakan pekerjaan serta menggambarkan aktualisasi diri wajah yang ceria waktu bekerja. Selain itu juga dapat mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen serta keluhan-keluhan dalam bekerja. Berasal sikap yang dimunculkan oleh kepuasan kerja tersebut, maka karyawan akan menjadi lebih suka dalam melakukan pekerjaannya dengan yang akan terjadi yang lebih baik. Namun kebalikannya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan tercermin pada sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Dengan karyawan menunjukkan perilaku-perilaku seperti malas dalam bekerja, seringkali datang terlambat, bolos pada bekerja, senang menyibukkan diri dengan hal-hal yang tak berhubungan menggunakan tugas-tugasnya seperti bermain handphone.

Menurut Wibowo (2014), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia di pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan ialah lembaga pemerintahan yang berkecimpung di bidang penyediaan pangan. Waktu ini Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan mengalami penurunan pada kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil pra-penelitian yang sudah diamati dari tingkat kepuasan kerja bisa diambil dari data absensi harian dapat ditinjau pada tabel berikut :

Tabel 1.

Hasil Pengamatan Absensi

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Bulan	Karyawan Bidang Hortikultura	Persentase Absensi	Karyawan Bidang Tanaman Pangan	Persentase Absensi
Oktober	21 Karyawan	76 %	31 Karyawan	65 %
November	21 Karyawan	83 %	31 Karyawan	9 %
Desember	21 Karyawan	83 %	31 Karyawan	61 %

Dari tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan mengalami penurunan pada kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan tingkat kehadiran mencapai 9 % pada karyawan di bidang tanaman dan pangan pada bulan November. Hal ini dikarenakan kurangnya efektivitas serta efisiensi lingkungan kerja yang kurang motivasi yang diberikan karyawan buat bekerja secara professional dalam menjalankan tugas.

Diduga banyak faktor yang mendorong penurunan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Faktor pertama yang diduga sebagai penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ialah beban kerja berlebih atau *overload*. Terdapat ketimpangan beban pekerjaan pada setiap pegawai. Standar pekerjaan yang diterima oleh para pegawai di awalnya disesuaikan menggunakan *job desk* yang telah dirancang sebelumnya serta telah disepakati bersama, tetapi pada pelaksanaannya seiring menggunakan kemajuan perusahaan yang terus berkembang dan memperluas jaringan bisnisnya menghasilkan jumlah pekerjaan menjadi lebih banyak yang harus diselesaikan. Akibatnya, tak sedikit karyawan yang menerima pekerjaan melebihi potensi atau kemampuan yang mereka miliki tanpa pembayaran yang setimpal oleh pihak perusahaan. Hal ini akhirnya mendorong keluhan-keluhan asal para pegawai sebab tugas-tugas mereka yang terlalu banyak sebagai akibatnya membentuk mereka merasa lelah dalam bekerja. Faktor rasa lelah yang sering muncul dalam bekerja ini pula berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Sesuai uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan,

Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah antara lain :

1. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi ialah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali dianggap tidak mempunyai motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang berasal luar maupun berasal pada diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi berasal pada diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar atau dianggap motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datang dari luar diri kita. sementara motivasi berasal pada diri atau motivasi intrinsik yaitu motivasi yang muncul dari inisiatif berasal dari diri sendiri. Pendapat Mangkunegara (2017), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan asal motifnya. Sedangkan motif ialah suatu dorongan yang kebutuhan pada diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Pendapat Wibowo (2017), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses sikap manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, memberikan, intensitas, terus-menerus dan adanya tujuan.

Motivasi terbentuk dari perilaku (*attitude*) karyawan pada menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan syarat atau tenaga yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, serta tujuan).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan pada seseorang yang menjadi penerima dukungan tersebut, sebagai akibatnya bisa menyampaikan dorongan kepada orang tersebut untuk melakukan sebuah tindakan dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk yang melekat kepuasan daripada untuk beberapa konsekuensi yang dapat dipisahkan. Ketika secara intrinsik termotivasi seseorang tergerak untuk bertindak untuk kesenangan atau tantangan yang menyertainya daripada karena dorongan eksternal, tekanan, atau penghargaan. Fenomena dari motivasi intrinsik pertama kali diakui dalam studi eksperimental perilaku hewan, dimana ditemukan bahwa banyak organisme terlibat dalam perilaku eksplorasi, main-main, dan rasa ingin tahu bahkan tanpa adanya penguatan atau penghargaan (White, 1959). Perilaku spontan ini, meskipun jelas memberikan manfaat adaptif pada organisme, tampaknya tidak dilakukan untuk alasan instrumental seperti itu, melainkan untuk pengalaman positif.

Motivasi Ekstrinsik

Meskipun motivasi intrinsik jelas merupakan jenis motivasi yang penting, sebagian besar kegiatan yang dilakukan orang tidak secara tegas termotivasi secara intrinsik. Hal ini terutama terjadi setelah anak usia dini, sebagai kebebasan untuk menjadi motivasi intrinsik menjadi semakin dibatasi oleh tuntutan sosial dan peran yang mengharuskan individu untuk memikul tanggung jawab secara non-intrinsik tugas yang menarik. Motivasi ekstrinsik adalah konstruk yang berkaitan dengan kapan suatu kegiatan dilakukan dilakukan untuk mencapai beberapa hasil yang dapat dipisahkan. Motivasi ekstrinsik demikian kontras dengan motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan suatu aktivitas secara sederhana untuk menikmati aktivitas itu sendiri, dari pada nilai instrumentalnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pendapat Torang (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu : rasa aman, kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian), tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan), reputasi organisasi (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi tersebut), rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama), pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya), jam kerja (teratur), kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau), dan fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya).

Sedangkan menurut Sutrisno (2013), faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mengerjakan apa saja.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, contohnya keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga dapat melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk menggiring para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja (peraturan) yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Indikator yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017) meliputi yaitu :

1. Kerja Keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan tersebut.
3. Usaha untuk Maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan Kerja yang Dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama mencapai tujuan.
5. Tingkat Cita-Cita yang Tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha.
6. Orientasi Tugas/Sasaran, yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
7. Ketekunan, yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
8. Pemanfaatan Waktu, yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi problematika yang relatif menarik serta penting, karena terbukti sangat akbar kegunaannya bagi setiap individu ataupun organisasi perusahaan. Jika karyawan diperusahaan tersebut menerima kepuasan kerjanya sempurna karyawan cenderung akan bertahan di perusahaan walaupun tidak seluruh aspek-aspek yang dipengaruhi kepuasan kerja tadi terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan asal perusahaannya dibanding yang tidak puas. Dengan demikian para pakar menyampaikan beberapa defenisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja tentu akan mendorong karyawan buat berprestasi kerja yang lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan mengakibatkan imbalan hemat serta psikologis yang lebih tinggi. Bila imbalan tadi dilihat pantas serta adil, maka muncul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan sesuai dengan prestasinya. Pengertian kepuasan kerja menurut Wibowo (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah perilaku umum terhadap pekerjaan seorang yang membagikan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka terima.

Bisa disimpulkan bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sinkron menggunakan kemampuan serta latar belakang keterampilannya. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerjaan juga perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Wibowo (2017), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja :

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (Perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan oleh individu dari pekerjaan.
3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)
Gagasan *value attainment* merupakan hasil dari persepsi pekerjaan dalam memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (Keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya lebih relatif menguntungkan dengan perbandingan antara keluar dan masuk pekerjaan lain.
5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)
Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun untuk mengukur kepuasan kerja dalam setiap individu dalam bekerja menurut Luthans (2011) adalah :

1. Pekerjaan Itu Sendiri
Pekerjaan yang cocok terhadap *passion* dari karyawan cenderung menimbulkan kepuasan dalam bekerja, karena karyawan akan merasa nyaman melakukan apa yang disenangi, berbeda dengan karyawan yang bekerja atas dasar keterpaksaan dan kebutuhan, tingkat kepuasan dalam bekerja akan lebih rendah.
2. Gaji
Karyawan lebih cenderung merasa puas dalam bekerja apabila mendapatkan gaji yang relatif tinggi dibandingkan karyawan yang mendapatkan gaji relatif rendah.
3. Promosi
Karyawan yang mendapatkan promosi dari perusahaan akan merasa bahwa kemampuannya diakui dalam bekerja, sehingga akan memunculkan perasaan puas dalam bekerja.
4. Pengawasan
Pengawasan terhadap karyawan dalam suatu perusahaan biasanya dilakukan oleh supervisor. Pekerjaan yang diawasi oleh supervisor akan menimbulkan dua dampak yaitu karyawan yang merasa senang atau karyawan yang merasa terkekang karena bekerja tidak sesuai dengan kreatifitasnya sendiri.
5. Rekan Kerja
Dalam suatu perusahaan rekan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, dikarenakan karyawan akan merasa nyaman memiliki rekan kerja yang solid saling membantu dan *support*, dan karyawan akan merasa tidak puas apabila mendapati rekan kerja yang senioritas, merasa berkuasa dan tidak ramah.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Kuncoro (2013), menyatakan bahwa variabel adalah sesuatu yang bisa membedakan atau mengubah nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel antara lain :

1. Variabel Independen

Variabel independen artinya variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen serta mempunyai korelasi yang positif atau negatif bagi variabel dependen. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel independen yaitu Motivasi Kerja Intrinsik (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen artinya variabel yang sebagai perhatian primer dalam sebuah pengamatan. Pada penelitian ini yang dijadikan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu :

1. Motivasi Instrinsik (X1)

Variabel motivasi instrinsik diukur menggunakan indikator (Luthans, 2011) yang mengutip teori Herzberg yaitu : *Achievement, Recognition, Work it Self, Responsibility, dan Advancement.*

2. Motivasi Ekstrinsik (X2)

Dalam penelitian ini terdapat empat pernyataan dan indikator yang digunakan sebagai alat ukur motivasi ekstrinsik yaitu : *Quality Supervisor, Interpersonal Relation, Technical Skill, dan Working Condition.*

3. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan indikator (Luthans, 2011) yang mengutip teori Herzberg yaitu : Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan Kerja.

Populasi

Menurut Kuncoro (2013), populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013), adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel terdiri dari beberapa pegawai yang dipilih dari suatu populasi. Di dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah sebagian populasi yaitu 40 pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi

Teknik ini merupakan cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap suatu objek penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2. Kuesioner

Teknik ini merupakan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana pengaruh akibat antara variabel faktor penyebab (X1), variabel (X2) terhadap variabel akibat (Y), karena penelitian ini menggunakan dua, yaitu variabel X1 (Motivasi Instrinsik) dan variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

Keterangan :

- Y : Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X1 : Variabel Independen (Motivasi Instrinsik)
- X2 : Variabel Independen (Motivasi Ekstrinsik)

Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Kriteria pengujian taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternative (H1) ditolak *thitung* \leq *ttabel* atau sebaliknya hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternative(H1) diterimajika *thitung* \geq *ttabel*.

Uji Hipotesis (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1) dan (X2) berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,241	4,147		2,469	,018
Motivasi Instristik (X1)	,381	,129	,433	2,943	,004
Motivasi Ekstristik (X2)	,388	,150	,380	2,581	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, untuk merumuskan persamaan regresi linear berganda pengaruh Motivasi Instrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, maka dilakukan analisis koefisien regresi. Hasil yang diperoleh adalah nilai konstanta regresi sebesar 10,241 dan nilai koefisien regresi Motivasi Instrinsik (X1) sebesar 0,381 dan Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,388.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumusan persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 22,878 + 0,381X1 + 0,388X2$$

Persamaan regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 22,878 artinya kinerja sebesar 22,878 apabila variabel Motivasi Instrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak mempengaruhi.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Instrinsik (X1) sebesar 0,381 dan Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,388.

Pembahasan

Berdasarkan data-data di atas, peneliti dapat menganalisis bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya saling keterkaitan dan saling mempengaruhi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kepuasan kerja pegawai. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan akan menurun karena beberapa faktor yang mempengaruhi seperti tanggung jawab, beban yang diberikan tidak sesuai, dukungan yang tidak baik dalam organisasi, tidak ada *rewards* yang baik dari pimpinan, persaingan antara individu yang tidak baik dalam organisasi, dan para pegawai yang telah tidak loyal terhadap Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yang akan mempengaruhi turunnya tingkat kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana motivasi ini sangatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Jika kepuasan kerja pegawai meningkat, maka tujuan dari organisasi akan tercapai.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana motivasi ini sangatlah berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika kepuasan kerja pegawai meningkat, maka tujuan dari organisasi akan tercapai.
3. Dari kedua kesimpulan di atas, bahwa jika motivasi instrinsik meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Jika motivasi ekstrinsik meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Dan jika motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik meningkat secara simultan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Dan tujuan dari Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan akan tercapai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan atau meningkatkan lagi hal-hal yang berkaitan dengan indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, guna menjaga tingkat kepuasan kerja. Sehingga tercipta suasana yang nyaman bagi pegawai dan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Tetap menjaga dan melestarikan nilai-nilai budaya dan adat istiadat yang terdapat di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, agar tercipta sumber daya manusia pada pemerintahan dimasa yang akan datang akan mampu lebih menerapkannya di tengah-tengah tantangan perubahan zaman.
3. Dengan pengaruh dari motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, perlu dipertahankan dan sangat diharapkan terjadi peningkatan secara signifikan pada masa yang akan datang agar tercipta suasana kerja yang sehat dan kompetitif terhadap tantangan kerja yang akan datang di

- Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, agar penelitian ini dapat lebih baik lagi nantinya sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth*. New York : Free Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Daulay, R., Khair, H. P., & Putri, L. P. (2016). *Manajemen*. Medan : USU Press.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). *Otonomi dalam Pembelajaran Anak : Eksperimen dan Investigasi Perbedaan Individu*. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 52, 890-898.
- Grolnick, W. S., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1997). *Internalisasi dalam Keluarga : Perspektif Penentuan Nasib Sendiri*. Dalam J. E. Grusec & L. Kuczynski (Eds.), *Parenting and Internalisasi Nilai Anak-Anak : Buku Pegangan Teori Kontemporer*. New York : Wiley.
- Harackiewicz, J. (1979). *Efek dari Imbalan Kontingensi dan Umpan Balik Kinerja pada Motivasi Intrinsik*. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 37, 135.
- Hartati, S. (2011). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten*. *Jurnal KESMAS*, 5 (1), 1-9.
- Harter, S. (1981). *Sebuah Skala Laporan Diri Baru Orientasi Intrinsik Versus Ekstrinsik di Kelas : Komponen Motivasi dan Informasi*. *Psikologi Perkembangan*, 17, 300-312.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayamizu, T. (1997). *Antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik : Pemeriksaan Alasan untuk Kajian Akademik Berdasarkan Teori Internalisasi*. *Penelitian Psikologi Jepang*, 39, 98-108.
- Hull, C. L. (1943). *Prinsip Perilaku*. New York : Appleton-Century-Crofts.
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Madani Medan*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 27-34.
- Juniari, Ni Kadek Ani, I. Gede Riana, and Made Subudi. (2015). *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 : 823-840.
- Kamil, Royhan Al. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT. Kanaya, Jakarta*. Diss. Universitas Negeri Jakarta.
- Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). *Menetapkan Batasan pada Perilaku Anak-Anak : Efek Diferensial dari Gaya Pengendalian Versus Gaya Informasional pada Motivasi Intrinsik dan Kreativitas*. *Jurnal Kepribadian*, 52, 233-248.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta :
- Lawasi, E. S. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5 (1), 47-57.

- Lepper, M. R., Greene, D., & Nisbett, R. E. (1973). *Merusak Minat Intrinsik Anak-Anak dengan Imbalan Ekstrinsik : Sebuah Tes Hipotesis Overjustification*. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 28, 129-137.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miserandino, M. (1996). *Anak-Anak yang Berprestasi Baik di Sekolah : Perbedaan Individu dalam Persepsi Kompetensi dan Otonomi pada Anak di Atas Rata-Rata*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 88, 203-214.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16 (2), 27-46.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Ke-5, Alfabeta, Bandung.
- Suhardi, Suhardi. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Benefita*, 4.2 : 296-315.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Ufrizal Kurniawan. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sijunjung*. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1 (1).
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zulkarnain. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.