

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMA NEGERI 1 BANGLI

Putu Gede Denny Herlambang¹, Anak Agung Ayu Juni
Antari², Ni Ketut Sukanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, Bali,
Indonesia
email: gungjuni91@gmail.com

Abstrak : SMA Negeri 1 Bangli merupakan salah satu sekolah yang terletak di Kabupaten Bangli. Dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja terbaik dalam memperlancar proses belajar mengajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan merupakan seluruh pegawai SMA Negeri 1 Bangli sebanyak 33 orang, dengan metode penentuan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan motivasikerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Bangli.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract : SMA Negeri 1 Bangli is one of the schools located in Bangli Regency. Inorganizing the teaching and learning process, employees are needed who are able to provide the best performance in facilitating the teaching and learning process. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance. The population used is all 33 employees of SMA Negeri 1 Bangli, with the method of determining the saturated sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction and work motivation had a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee performance at SMA Negeri 1 Bangli.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut (Hasibuan, 2019) “manajemen sumber daya manusia menjadi isu luas di era sekarang dengan berbagai perkembangan yang semakin maju untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan dan mempertahankan bisnis”. Visi misi yang diemban setiap organisasi memiliki tujuan akhir yang berbeda, menurut (Peoni, 2017) “peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai”. Pengelolaan sumber daya organisasi dibutuhkan agar dapat memberikan hasil yang memuaskan, menurut (Ratnawati, 2018), “seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dibutuhkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan kinerja pegawai yang ditentukan”. Menurut (Suteja Dkk), Sektor ekonomi dan kedepan akan menjadi sumber utama pendapatan Nasional dan daerah serta penyumbang terbesar Devisa bagi

Negara kita Indonesia, mengingat sumber penerimaan dari sektor primer dan skunder terutama dari sumberdaya alam lambat laun akan berkurang dan habis. Menurut (Mangkunegara, 2019), “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut (Sulistiyani, 2017) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Rahmiyanti, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2019) “kepuasan kerja yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Sedangkan menurut (Kreitner & Kinicki, 2017) “kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja (Wahyuni, 2020). Menurut (Winardi, 2017) “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif”. Sedangkan (Pamela & Oloko, 2017) menyatakan “motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”.

Pegawai diharapkan menunjukkan kinerja yang baik, tidak hanya pada perusahaan-perusahaan besar, baik swasta maupun negeri. Tetapi juga dibutuhkan pada instansi-instansi penyelenggara pelayanan publik, seperti dinas-dinas ataupun sekolah. SMA Negeri 1 Bangli beralamat di Jl. Brigjen Ngurah Rai No. 36, Kawan, Kec. Bangli, Kab. Bangli. Dirintis oleh panitia pendiri pada tanggal 01 Juli 1964 yang diketuai oleh Ida Bagus Made Sutha (alm) yang pada saat itu menjabat sebagai Bupati Bangli.

Pada awal berdiri SMA Negeri 1 Bangli diberi nama SMA Bangli yang memiliki 15 orang guru pengajar yang berstatus honorer dan dibantu 2 orang staf tata usaha. SMA Negeri 1 Bangli terus berkembang sampai saat ini memiliki 68 orang guru pengajar yang berstatus PNS dan honorer serta dibantu oleh 33 orang staf tata usaha. Seiring dengan perkembangannya yang semakin pesat, sudah tentu banyak permasalahan yang dihadapi SMA Negeri 1 Bangli. Salah satu permasalahan tersebut adalah di bidang kinerja pegawai yang semakin menurun. Berdasarkan data absensi yang didapatkan, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai SMA Negeri 1 Bangli tahun 2021 cenderung berfluktuasi dengan rata-rata 3,70%. Menurut (Utama & Sulistyono, 2017) “tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal

ini menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang baik". Sehingga absensi karyawan tergolong tinggi SMAN Bangli tergolong tinggi.

Tingginya tingkat absensi pegawai dapat berakibat pada tingkat kecepatan penyelesaian tugas menjadi lebih lama dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Mengingat tugas pegawai SMA Negeri 1 Bangli sebagai pendukung berjalannya proses belajar mengajar menjadi terganggu, seperti pelayanan administrasi siswa, pengadaan buku paket, sarana dan perlengkapan ATK, serta pembuatan dan pelaksanaan program kerja sekolah. Imbas dari tingginya tingkat absensi pegawai yang membuat kecepatan pelaksanaan tugas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara tidak langsung mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

Masih rendahnya kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli kemungkinan disebabkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang masih rendah yang terlihat dari belum adanya kepastian dalam pengangkatan pegawai yang berstatus Non-PNS menjadi PNS. Apalagi adanya berita bahwa status tenaga honorer akan dihilangkan pada tahun 2023. Menurut portal berita online Merdeka.com, "Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), Tjahjo Kumolo menegaskan, bahwa status tenaga honorer akan selesai atau dihilangkan pada 2023. Sehingga tidak ada lagi pegawai berstatus honorer di instansi pemerintahan. Terkait tenaga honorer, melalui PP (peraturan pemerintah), diberikan kesempatan. untuk diselesaikan sampai dengan tahun 2023. Para eks tenaga honorer nantinya diwajibkan mengikuti seleksi dalam bentuk PPPK maupun CPNS".

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada SMA Negeri 1 Bangli dan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Bangli dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 1 Bangli.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017) "desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan dengan mendalam dan waktunya relatif lebih singkat, karena peneliti dimulai dari asumsi, hipotesis, konsep atau teori". Lokasi penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Bangli di Jl. Brigjen Ngurah Rai No. 36, Kawan, Kec. Bangli, Kab. Bangli, Bali 80614.

Menurut (Sugiyono, 2017) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi penelitian ini seluruh pegawai SMA Negeri 1 Bangli sebanyak 33 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) "penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel". Yaitu seluruh pegawai SMA Negeri 1 Bangli sebanyak 33 orang karyawan.

Jenis data berdasarkan sumber yang digunakan yaitu data primer berupa jawaban responden pada kuesioner, serta data sekunder berupa arsip mengenai literature, penelitian terdahulu, dan sejarah singkat serta struktur organisasi

SMA Negeri 1 Bangli. Sedangkan data berdasarkan sifat yaitu data kualitatif berupa berupa pemaparan hasil jawaban kuesioner, serta data kuantitatif berupa pembobotan skor data primer. Data diukumpulkan dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut (Ghozali, 2016), "hasil pengujian dinyatakan valid jika masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai koefisien korelasi dengan lebih besar dari 0,30, serta dinyatakan reliabel jika semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* (α) >0,6". hasil penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi lebih > 0,03 dan *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan lolos uji instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,673 > 0,05 yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas seluruh variabel memiliki nilai signifikansi >0,05, artinya lolos dari gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian multikolinearitas seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, artinya lolos dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda, Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi $Y = 3,839 + 0,402X_1 + 0,531X_2$. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,794, Ini berarti kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli sebesar 79,4% sedangkan sisanya sebesar 20,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Statistik Uji t (*t*-test)

Nilai t-hitung 2,663 > t-tabel = 2,042 yang berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Nilai t-hitung 2,979 > t-tabel = 2,042 yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Analisis Statistik Uji F (*F*-test)

Nilai F-hitung = 57,863 > F-tabel = 2,93 yang berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja pegawai terhadap SMA Negeri 1 Bangli semakin meningkat. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Larenza & Nirawati, 2019) menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Diperkuat dengan hasil penelitian (Narulita & Charina, 2020) yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menganggap pekerjaannya tersebut menyenangkan dan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai terhadap SMA Negeri

1 Bangli semakin meningkat. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Sinurat & Doloksaribu, 2019) menyatakan “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Diperkuat dengan hasil penelitian (Handani & Adnyani, 2018), (Yasa & Amrita, 2018), dan (Paramananda & Purba, 2021) yang menyatakan “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Motivasi yang tinggi oleh perusahaan dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap SMA Negeri 1 Bangli.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap SMA Negeri 1 Bangli.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Bangli. Artinya, semakin baik kepuasan kerja yang diberikan serta bersama-sama dengan peningkatan motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap SMA Negeri 1 Bangli.

SARAN

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja, maka disarankan kepada SMA Negeri 1 Bangli harus memperhatikan kepuasan kerja para pegawai terutama pembagian tugas masing-

masing pegawai agar pegawai diberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya sehingga hasil kerjanya dapat memuaskan bagi diri pegawai itu sendiri maupun bagi sekolah.

2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja, maka disarankan kepada SMA Negeri 1 Bangli harus dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk tetap bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi terbaiknya dalam bekerja seperti dengan memberikan insentif dan bonus bagi pegawai yang berprestasi atau penghargaan bagi pegawai teladan sehingga pegawai yang berprestasi dapat mempertahankan prestasinya dan pegawai yang lain ikut termotivasi untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih seluruh pihak yang membantu dan memberikan dorongan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP- UNDIP.
- Handani, L. K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 125–135. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i2.312
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Kreitner, & Kinicki. (2017). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *JB: Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 70–79.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Narulita, R. P., & Charina, A. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEP)*, 4(2), 268–276.
- Pamela, A. ., & Oloko. (2017). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya : A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 1–13.

- Paramananda, N., & Purba, I. B. G. I. W. (2021). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prudential Life Assurance DP3 Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 18-30. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.508
- Peoni, H. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado). *Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Rahmiyanti. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan*.
- Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 11-25.
- Sinurat, E. J., & Doloksaribu, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(2), 125-131.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutedja, I. D. M., Dewi, P. S. K., & Sukanti, N. K. (2019, October). Potensi Pariwisata Di Desa Kutuh Kuta Selatan Badung. *In Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA) (Vol. 2)*.
- Utama, & Sulisty, B. (2017). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 6(3), 376- 393.
- Wahyuni, D. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*, 2(20).
- Winardi. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta.
- Yasa, I. D. P. P., & Amrita, D. N. A. (2018). Pengaruh Sikap Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Zoo Gianyar Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 1-9. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i1.296