

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA BERKETERAMPILAN RENDAH ATAU TERBATAS**

**Diah Pradiatiningtyas**  
Mahasiswa Program MM UGM

## **Abstract**

This paper examined factors that influence work motivation and satisfaction. The research focus on employee with low or limited skills and education, they don't have career on the job and paid with minimum salary. This employee do not have any opportunities or gain job promotion. There is a reality faced by them because of their limited skills and education, while they have to serve the customer better. The interesting point to be investigated was the factors influencing their motivation in work besides salary they expected. The company face dilemma whenever they needs this type of employee but they have to maintain the employee with minimum salary to reduce intention to quit. Linear regression conducted to examine the influences of leadership, condition of work, and employee internal factors to work motivation and satisfaction. The construct was adapted and developed from the model of Nordic Employee Index. The result shows that internal factors were the most influencing variable to work motivation and satisfaction.

**Keywords :** Condition of work, Leadership, Motivation, Satisfaction

## Pendahuluan

Saat ini banyak perusahaan yang menghadapi dilema mengenai pekerja kelas menengah kebawah yang memiliki keterampilan rendah atau terbatas. Salah satu permasalahan motivasi yang paling menantang bagi perusahaan terutama manajer dalam industri eceran, makanan cepat saji (Robbins, 2004) atau industri jasa adalah bagaimana memberikan motivasi kepada orang-orang yang menghasilkan upah rendah dan yang hanya memiliki sedikit kesempatan untuk menaikkan gaji mereka, baik dalam pekerjaan mereka saat ini atau melalui promosi? Pekerjaan ini biasanya dipenuhi oleh orang yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang terbatas, dan tingkat gaji yang sedikit diatas gaji minimum. Permasalahan yang berikutnya adalah bahwa perusahaan dihadapkan oleh kenyataan bahwa perusahaan sangat membutuhkan pekerja ini bagi kelangsungan perusahaan dan bahwa pekerja ini juga harus menghadapi konsumen. Jika pekerja tidak memiliki motivasi yang baik, kepuasan dalam bekerja, dan loyalitas maka pekerja tidak akan bekerja dengan baik dan tidak dapat melayani konsumen dengan baik. Sedangkan bagi pekerja jenis ini mereka biasanya tidak memperdulikan kepuasan konsumen yang dilayaninya dan hanya peduli produk atau perusahaan jasa perusahaan laku terjual pada konsumen. Motivasi mereka bekerja adalah hanya untuk upah yang rutin mereka dapatkan sehingga mereka tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik, efektif, dan produktif, tidak memiliki kepuasan bekerja dan loyalitas pada tempatnya bekerja. Intensi berhenti bekerja pada pekerja jenis ini cukup tinggi, perusahaan akan membutuhkan banyak biaya lagi untuk melakukan perekrutan. Sehingga penelitian ini adalah untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja sehingga pekerja bekerja dengan baik, efektif, dan produktif dan pada akhirnya berpengaruh pada loyalitas pekerja. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan model konseptual *Nordic Employee Index* (Eskildsen *et al.*, 2003) mengenai kepuasan, motivasi, dan loyalitas pekerja yang diadaptasi dan dikembangkan kembali agar sesuai dengan penelitian ini. Model tersebut menjelaskan mengenai motivasi, kepuasan, dan loyalitas yang berdasar pada imaje, kepemimpinan, *immediate manager*, kerjasama, dan kondisi kerja. Dalam penelitian ini hanya kepemimpinan dan kondisi kerja yang akan digunakan untuk memprediksi motivasi pada pekerja dengan keterampilan rendah atau terbatas. Selain kedua variabel tersebut, akan diuji pula variabel lain yang sebelumnya dikembangkan oleh Irmim (2005) yaitu faktor motivasi dari dalam diri pekerja. Penelitian ini hanya menguji pengaruh faktor motivasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

## Permasalahan

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah “ Apakah faktor kepemimpinan, kondisi kerja, dan faktor intern dalam diri pekerja berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja?”

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan sehingga pekerja berketerampilan rendah atau terbatas dapat memiliki motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

## Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dengan berketerampilan rendah atau terbatas sehingga perusahaan dapat mempertahankannya dan memberikan motivasi pada mereka agar bekerja dengan baik, efektif, dan produktif. Pekerja ini adalah ujung tombak bagi beberapa perusahaan karena seringkali konsumen perusahaan langsung berhadapan dengan pekerja ini, apabila konsumen mengalami kekecewaan dan ketidakpuasan maka akan berdampak pada kredibilitas dan penjualan perusahaan.

## Tinjauan Literatur

Telah banyak teori motivasi yang dihasilkan dari berbagai penelitian di berbagai belahan dunia antara lain: Teori Kognitif, Teori Hedonistis, Teori Maslow, Teori Vroom, dan banyak lagi. Teori-teori ini telah banyak digunakan sebagai basis penelitian oleh berbagai kalangan. Pada penelitian ini tidak banyak menyinggung teori-teori tersebut namun lebih membahas motivasi dan kepuasan bekerja berdasarkan model *Nordic Employee Index*.

Perlu dipahami sebelumnya bahwa motivasi sebenarnya diambil dari istilah Latin *movere*, berarti “pindah” (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Para pemimpin atau manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu bawahannya menuju pencapaian sasaran atau tujuan perusahaannya.

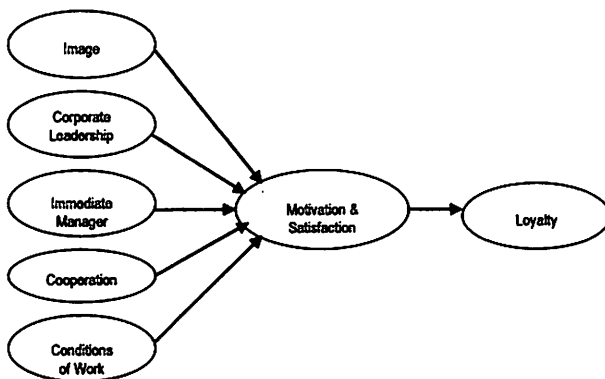
Membahas motivasi dalam konteks penelitian ini adalah apa yang menyebabkan seorang pekerja termotivasi dan bagaimana seorang atasan atau pemimpin mampu membangkitkan motivasi bawahannya, sekaligus mempertahankan agar motivasi dapat relatif konstan ada dalam diri pekerja. Masing-masing orang membutuhkan pendekatan yang berbeda-beda dalam memotivasi. Hal ini disebabkan karena masing-masing orang memiliki perasaan, kebutuhan, cara pandang, dan cara berpikir yang berbeda. Apalagi jika pekerja itu adalah pekerja menengah kebawah dengan pendidikan dan keterampilan yang rendah atau terbatas. Rendah dalam arti pekerja ini memiliki latar belakang pendidikan yang dibawah tingkat perguruan tinggi. Seperti diketahui bersama bahwa di Indonesia sangat sulit mendapatkan pekerjaan yang baik dengan pendidikan yang tidak sampai perguruan tinggi. Orang yang hanya memiliki latar belakang pendidikan dibawah perguruan tinggi hanya dapat kesempatan untuk bekerja di tingkat bawah dan dengan gaji atau upah yang standar sedikit diatas minimum. Para pekerja golongan ini harus puas dengan apa yang mereka dapatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Jumlah orang dengan kriteria ini sangat banyak sekali, sehingga mereka memperebutkan lapangan pekerjaan yang terbatas disamping itu bagi perusahaan mereka juga membutuhkan keterampilan lain dari orang-orang ini untuk dapat dipekerjakan. Pekerja-pekerja ini sebenarnya adalah penting bagi perusahaan sebagai bagian dari aktifitas bisnis perusahaan. Mengapa? Karena orang-orang ini ikut andil dalam menjalankan proses dan aktifitas bisnis yang dilakukan. Pekerja dengan golongan ini diperlukan oleh banyak perusahaan, perusahaan membayar mereka dengan gaji yang sedikit lebih rendah daripada yang dikeluarkan untuk pekerja menengah lulusan perguruan tinggi. Contoh usaha atau bisnis yang banyak memperkerjakan pekerja dengan keterampilan rendah atau terbatas adalah usaha restoran (rumah makan), perusahaan besar yang memanfaatkan jasa *cleaning service* atau *office boy*, supermarket, atau sampai ke usaha individu seperti jasa foto kopi dan salon.

Salah satu permasalahan motivasi yang paling menantang bagi para pemimpin, manajer atau pemilik usaha adalah bagaimana memberikan motivasi orang-orang ini yang hanya menghasilkan upah atau gaji rendah dan hanya memiliki sedikit kesempatan untuk menaikkan gaji mereka (Robbins, 2004). Jika kita telah sering meneliti atau membahas mengenai motivasi dan kepuasan bekerja di perusahaan yang besar, mempelajari motivasi dan kepuasan pada pekerja tipe ini jarang dilakukan. Banyak kalangan yang mungkin tidak menjadikan hal ini sesuatu yang tidak menarik dan tidak penting. Namun apabila dicermati dengan seksama, keberadaan pekerja ini penting sebagai ujung tombak

baik bagi usaha kecil menengah maupun usaha-usaha atau perusahaan besar. Kadang kala pekerja ini langsung berhadapan dengan konsumen. Tidak jarang mereka tidak memberikan layanan yang baik bagi konsumen atau bahkan kepada atasannya karena motivasi mereka hanya satu yaitu bekerja untuk mendapatkan uang. Mereka tidak memiliki pilihan atau motivasi dalam bekerja, jarang ada kepuasan bekerja dari mereka. Apabila pekerja ini tidak betah mereka dengan mudah akan mengajukan keinginan berhenti oleh karena itu tingkat pergantian pekerja pada jenis pekerja ini cukup tinggi. Bagi perusahaan adalah sebuah masalah baru karena untuk melakukan rekrutmen lagi membutuhkan biaya dan sangat sulit untuk mendapatkan pekerja tipe ini yang dapat dipercaya dan dapat bekerja dengan jujur dan baik.

**Model Nordic Employee Index**

Model ini adalah model konseptual yang digunakan untuk penelitian yang dilakukan oleh Eskildsen, Kristensen, dan Westlund (2003). Penelitian ini menguji perbedaan kepuasan bekerja dan motivasi bekerja intrinsik antara pekerja dengan karakteristik yang berbeda-beda di Norwegia. Nordic Employee Index berdasar pada model umum untuk kepuasan, motivasi dan loyalitas pekerja. Model ini meliputi kepuasan, motivasi dan loyalitas pekerja berdasarkan pada korporasi atau imaje, manajemen senior, immediate superior, jerjasama, dan kondisi kerja organisasi atau perusahaan yang termasuk di dalamnya gaji, tugas dalam bekerja, profesionalitas, dan kesempatan pengembangan diri. Model ini memberikan pendekatan generik pada pengukuran kepuasan pekerja yang dapat diterapkan diberbagai susunan organisasi atau perusahaan. Ada tujuh konstruk dalam model ini (Eskildsen et al., 2003) seperti yang digambarkan dalam Gambar 1.:



Gambar 1.  
Model Konseptual *The Nordic Employee Index*

Ketujuh konstruk tersebut meliputi item-item seperti dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Konstruk *The Nordic Employee Index*

Konstruk	Items
Image	Overall image
Corporate Leadership	Proud to tell
Immediate Manager	Perception of others
Cooperation	Overall evaluation
Condition of work	Ability to make right decisions
Motivation and satisfaction	Ability to inform employee
Loyalty	Corporate ethics
	Overall Evaluation
	Professional skills
	Leadership skills
	Professional cooperation
	Climate
	Social belonging
	Job content
	Work environment
	Pressure
	Pay and benefits
	Job security
	Attention to professional and personal development
	Overall satisfaction
	Comparison to ideal
	Feel motivated
	Look forward to go to work
	Intend to stay
	Looking for another job
	Recommendation to friends
	Willingness to change
	Willingness to do extra effort
	Colleagues think I do well

Berdasarkan model tersebut, penelitian ini mengadaptasi tiga konstruk dari *Nordic Employee Index* yang sesuai dengan konteks penelitian ini yaitu motivasi dan kepuasan bekerja (*motivation and satisfaction*) pada pekerja berkecakupan rendah atau terbatas yaitu konstruk *leadership* (kepemimpinan) dan *condition of work* (kondisi kerja). Tiga konstruk ini diambil mengingat pekerja berkecakupan rendah atau terbatas yang dijadikan sampel diambil dari usaha kecil dan menengah sehingga tiga konstruk ini adalah dianggap paling tepat untuk diukur dalam konteks tersebut.

Kepemimpinan dalam konteks usaha kecil dan menengah atau usaha pribadi berhubungan dengan atasan atau pemilik usaha. Kepemimpinan dalam konteks organisasi atau perusahaan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi pekerja untuk secara sukarela berusaha mengejar tujuan perusahaan atau organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kepemimpinan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan dalam tingkatan berbeda. Pada tingkat individu, misalnya,

kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Pemimpin atau atasan perusahaan bertanggung jawab menciptakan iklim kerja, budaya, dan perubahan dalam perusahaan atau organisasi. Dalam konteks pekerja berkecakupan rendah atau terbatas yang bekerja dalam perusahaan kecil atau usaha pribadi, pemimpin dalam hal ini atasan adalah seseorang yang sangat ditakuti. Hal ini disebabkan ada jenjang batasan yang sangat jelas antara atasan atau pemilik dengan bawahannya atau pekerja. Seringkali pekerja sengaja mempengaruhi impresi atasan dengan bekerja giat hanya saat atasan melihatnya, selebihnya ketika atasan tidak ditempat pekerja merasa lebih nyaman. Sikap, tindakan, dan gaya atasan memimpin diprediksi mempengaruhi motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berkecakupan rendah atau terbatas ini. Sehingga dalam penelitian ini diajukan:

**H1: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berkecakupan rendah atau terbatas.**

Kondisi kerja berkaitan dengan isi dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, tekanan, pembayaran dan keuntungan, keamanan bekerja, dan perhatian pada pengembangan profesionalitas dan pribadi. Kondisi kerja dan pekerjaan diprediksi mempengaruhi motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berkecakupan rendah atau terbatas. Sering kali mereka dihadapkan pada situasi yang menuntut aktifitas padat dengan waktu yang terbatas atau lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan sehingga dimungkinkan akan dapat menjadi penghalang bagi motivasi dan kepuasan bekerja. Sehingga dalam penelitian ini diusulkan hipotesis kedua untuk menguji pengaruh kondisi kerja:

**H2: Kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berkecakupan rendah atau terbatas.**

Irmim (2005) mendefinisikan dan mengelompokan motivasi bekerja pada dua kelompok yaitu motivasi dari luar (eksternal) dan motivasi dari dalam (internal). Motivasi dari luar dimaksudkan bahwa munculnya motivasi karena sangat dipengaruhi oleh hal-hal yang datang dari luar diri seseorang. Seperti karena lingkungan, atasan, orang lain, perubahan situasi atau tekanan.

Konstruk kepemimpinan dan kondisi kerja yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dikelompokkan sebagai motivasi dari luar. Motivasi dari luar dibagi menjadi dua kelompok yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Irmim, 2005). Motivasi yang positif merupakan rangsangan yang menyenangkan seperti gaji, hadiah, penghargaan, pangkat dan jabatan, tempat kerja yang menyenangkan dan fasilitas yang memadai. Sedangkan motivasi negatif adalah memberikan rangsangan untuk seseorang agar takut dan khawatir. Konotasi negatif bukan berarti jelek dan harus dihindari, namun penggunaan dan pelaksanaannya harus dipilih pada kondisi-kondisi tertentu. Motivasi negatif biasanya diaplikasikan dalam bentuk peraturan, kedisiplinan, dan sanksi. Motivasi negatif diaplikasikan dimana keadaan sudah sangat mendesak dan dilakukan sebagai alternatif bagi perusahaan. Kelebihan dari motivasi dari luar adalah motivasi dapat muncul seketika dan intensitasnya sangat tinggi (Irmim, 2005). Kelemahannya adalah motivasi pekerja muncul karena diberi harapan dan keterpaksaan.

Motivasi dari dalam diri adalah dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri (Irmim, 2005). Proses munculnya motivasi dari dalam diri relatif lebih lambat daripada motivasi dari luar. Motivasi dari luar dapat spontan pada saat ada stimulan dari luar dan responnya cepat. Sementara motivasi dari dalam masih memerlukan proses yang dimulai dari proses pemahaman, pengertian, dan kesadaran mengapa harus melakukan sesuatu. Dorongan untuk melakukan sesuatu bukan karena paksaan, namun tumbuh dari dalam diri. Prosesnya memang lambat namun motivasi internal ini bersifat kontinyu dan relatif konstan. Ada beberapa hal yang diungkapkan Irmim (2005) mengenai hal-hal yang termasuk di dalam motivasi internal ini yaitu: niat bekerja untuk ibadah, melakukan kerja dengan ikhlas, mensyukuri nikmat, pengelolaan rasa kecewa, menyikapi perubahan secara positif, menikmati kepuasan dari hasil kerja, merasa senang sebagai contoh bagi pekerja lain, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Kelebihan dari motivasi internal ini adalah muncul karena kesadaran dari diri seseorang, maka motivasi internal sifatnya lebih kontinyu dan konstan selain itu motivasi internal tidak merupakan paksaan atau keterpaksaan. Kelemahan motivasi internal adalah membutuhkan waktu relatif lama untuk menumbuhkan kesadaran diri dan munculnya tidak spontan. Berangkat dari pemahaman tersebut faktor internal diusulkan sebagai konstruk berikutnya yang akan diuji pengaruhnya terhadap motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berkecakupan rendah atau terbatas. Sehingga hipotesis berikutnya diusulkan sebagai berikut:

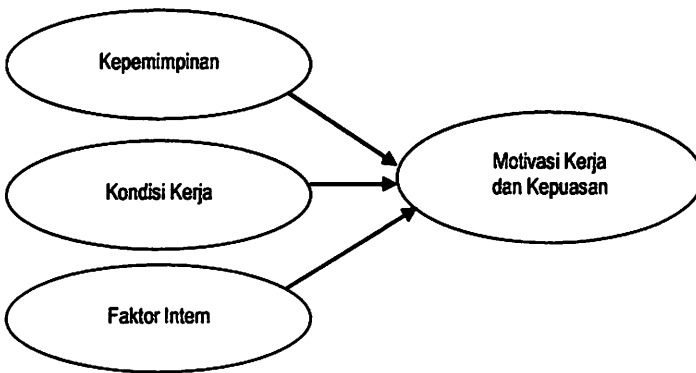


H3 = Faktor internal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketrampilan rendah atau terbatas.

Motivasi bekerja dan kepuasan bekerja yang dicapai dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas pekerja. Selain itu semakin besar tingkat kepuasan kerja maka tingkat stress yang terjadi dalam pekerjaan akan berkurang (Zeffane dan McLoughlin, 2006). Motivasi dan kepuasan bekerja berpengaruh pada iklim kerjasama yang terjadi pada suatu perusahaan seperti yang diteliti oleh Zeffane dan McLoughlin (2006).

## Kerangka Penelitian

Gambar 2.  
Kerangka Penelitian



Sumber diadaptasi dan dikembangkan dari: *Nordic Employee Index* (Eskildsen et al., 2003)

## Metode Penelitian

### Sampel

Teknik penentuan sampel secara non probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyampelan secara purposif, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan untuk menyesuaikan diri dengan beberapa kriteria penelitian agar dapat meningkatkan ketepatan sampel (Cooper dan Emory, 1997). Subyek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pekerja warung makan, pekerja foto kopi, pekerja salon kecantikan biasa (bukan salon mewah), dan pekerja minimarket di Yogyakarta. Pekerja ini memiliki pendidikan terbatas, keterampilan rendah atau terbatas dan mendapatkan upah sedikit diatas minimum.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner penelitian ini disebarakan secara pribadi pekerja warung makan, pekerja foto kopi, pekerja salon kecantikan biasa (bukan salon mewah), dan pekerja minimarket di Yogyakarta. Responden diminta mengisi perangkat kuesioner.

Besarnya sampel yang diambil adalah 100 orang. Penentuan sampel berdasarkan kuota diperkirakan cukup, mengingat tidak diketahuinya besar populasi.

### Pengukuran Variabel

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat, variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen yang mempunyai hubungan sebab akibat. Setiap pengukuran variabel berisi sekumpulan indikator berupa pertanyaan-pertanyaan. Responden diminta menjawab beberapa item pertanyaan yang diberi skala nominal dan menjawab beberapa item dengan menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan yang diberi skala interval atau skala Likert 5 angka. Kelima skala tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	: nilai 5
Setuju	: nilai 4
Netral	: nilai 3
Tidak Setuju	: nilai 2
Sangat Tidak Setuju	: nilai 1

### ***Variabel Independen***

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dengan cara positif atau negatif (Sekaran, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini dan item-item pengukurannya yang disarikan dari Eskildsen *et al.*, (2003) dan Irmim (2005) adalah:

a. **Kepemimpinan**

Variabel kepemimpinan sebagai konstruk diukur dengan item-item sebagai berikut: kemampuan bersikap dan berperilaku etis kepada pekerja, kemampuan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pengawasan dan hubungan dua arah dengan pekerja. Pertanyaan-pertanyaan dalam variabel ini diadaptasi dan dikembangkan dari Eskildsen *et al.*, (2003).

b. **Kondisi Kerja**

Variabel kondisi kerja sebagai konstruk diukur dengan item-item sebagai berikut: aktifitas kerja, lingkungan kerja, tekanan pekerjaan, gaji dan keuntungan, adanya sanksi dan hukuman, dan keamanan dalam bekerja. Pertanyaan-pertanyaan dalam variabel ini diadaptasi dan dikembangkan dari Eskildsen *et al.*, (2003).

c. **Faktor Internal dalam Diri Pekerja**

Variabel faktor internal pekerja sebagai konstruk diukur dengan item-item sebagai berikut: niat bekerja sebagai ibadah, melakukan kerja dengan ikhlas, pengelolaan rasa kecewa, menyikapi perubahan secara positif, perasaan senang terhadap pekerjaan, dan keseimbangan hak dan kewajiban. Pertanyaan-pertanyaan dalam variabel ini diadaptasi dan dikembangkan dari Irmim (2005).

### ***Variabel Dependen***

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi dan kepuasan diukur dengan item-item sebagai berikut: perasaan termotivasi bekerja, melakukan pekerjaan sesuai prosedur, mengerjakan aktifitas pekerjaan tanpa menunggu perintah, datang ke tempat kerja tepat waktu (disiplin waktu), melayani konsumen sepenuh hati, dan memelihara hubungan baik dalam lingkungan kerja. Pertanyaan-pertanyaan dalam variabel ini diadaptasi dan dikembangkan dari Eskildsen *et al.*, (2003).

## Pengujian Instrumen

### *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur. Sekaran (2003) mendefinisikan validitas adalah sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2006). Penelitian ini menguji validitas dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* karena item-item pernyataan dalam kuesioner diadopsi dari penelitian sebelumnya dengan beberapa modifikasi. Kevalidan suatu item pertanyaan dapat ditentukan dengan menggunakan pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yang menunjukkan suatu pengukuran homogenitas dari variabel-variabel penelitian. Nilai KMO harus > 0,50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2006).

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen dalam mengukur konsep dan membantu menaksirkan kebaikan dari pengukuran (Sekaran, 2003). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's alpha* 5% dengan SPSS 11.5. Konsistensi reliabilitas dari variabel independen maupun variabel dependen dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha*. Semakin besar nilai alpha (mendekati angka satu), maka instrumen penelitian tersebut semakin reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnally, 1967 seperti dikutip oleh Ghozali, 2006).

## Metode Analisis Data

### *Regresi Linear Berganda*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006). Model matematis pengujian hipotesis penelitian ini dengan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner didapatkan karakteristik responden dari pekerja berketerampilan rendah atau terbatas sebagai berikut:

Tabel. 2  
Karakteristik Responden

Variabel	Karakteristik	Jumlah	Presentase
Usia	17 – 23 tahun	40	40%
	24 – 30 tahun	42	42%
	31 – 40 tahun	18	18%
Jenis Kelamin	Wanita	57	57%
	Pria	43	43%
Pekerjaan	Pegawai Warung Makan	25	25%
	Pegawai Salon	25	25%
	Pegawai Foto Kopi	25	25%
	Pegawai Minimarket	25	25%
Pendidikan	SD	10	10%
	SMP	37	37%
	SMA	35	35%
	Kursus	18	18%
Pendapatan per Bulan	Rp. 150.000 – Rp. 300.000	3	3%
	Rp. 300.001 – Rp 450.000	37	37%
	Rp. 450.001 – Rp. 600.000	46	46%
	Diatas Rp. 600.001	14	14%
Pengeluaran per Bulan	Rp. 300.000 – Rp. 500.000	19	19%
	Diatas Rp. 500.001	81	81%

Sumber: Data Primer

Dari hasil pengumpulan data responden dapat dilihat bahwa banyak pekerja berketerampilan rendah atau terbatas yang usianya masih remaja yaitu berumur 17 – 23 tahun. Paling banyak dari responden berpendidikan terakhir SMP sedangkan kursus hanya diambil oleh pekerja salon, karena pekerjaan itu membutuhkan keterampilan khusus. Mereka yang berpendidikan SD, SMP, atau SMA tapi mengambil kursus akan dimasukkan ke dalam kategori kursus. Tingkat upah pekerja rata-rata adalah Rp. 450.000 – Rp. 600.000 per bulan sedangkan mereka sebagian besar memiliki pengeluaran per bulan di atas Rp. 500.000. Berarti pekerjaan mereka sekarang kurang memadai dari segi upah.

### Uji Validitas

Hasil KMO penelitian ini adalah 0,781 berarti  $> 0,50$ . Analisis faktor dalam penelitian ini bersifat konfirmatori maka seluruh item yang mewakili suatu variabel tertentu tidak harus terletak pada satu faktor atau komponen asalkan masih memiliki nilai KMO lebih dari 0,50. Skor *factor loadings* untuk setiap item dikatakan valid apabila  $\geq 0,5$  (Hair *et al.*, 1998 seperti dikutip oleh Ghozali, 2006). Berikut ini Tabel. 3 adalah nilai *factor loadings* dari setiap item yang mengukur konstruk:

**Tabel.3**  
**Factor Loadings**

<i>Items</i>	<i>Factor Loadings</i>
<b>Kepemimpinan:</b>	
<i>Saya termotivasi dan merasa puas dalam bekerja apabila:</i>	
Atasan saya bersikap dan berperilaku etis pada saya dan bawahan.	0,965
Atasan saya bisa membuat suasana kerja menjadi menyenangkan.	0,902
Atasan saya mengawasi pekerjaan saya namun saya tetap merasa nyaman.	0,870
Atasan memberikan pengarahannya yang jelas mengenai pekerjaan saya.	0,529
Atasan mau membantu memberikan saran apabila saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja.	0,947
<b>Kondisi Kerja:</b>	
<i>Saya termotivasi dan merasa puas dalam bekerja apabila:</i>	
Saya memiliki aktifitas kerja yang menyenangkan hati saya.	
Lingkungan kerja saya menyenangkan dan membuat saya nyaman bekerja.	0,654
Pekerjaan saya memiliki banyak tekanan (masalah) namun tidak membuat saya tertekan.	0,811
Gaji yang saya dapatkan memuaskan dan mencukupi kebutuhan saya.	0,851
Ada hukuman atau sanksi di tempat saya bekerja jika saya melakukan kesalahan.	0,694
Saya merasa aman dalam bekerja di tempat saya sekarang.	0,698
<b>Faktor Internal:</b>	
Saya bekerja untuk ibadah.	0,819
Saya melakukan pekerjaan saya dengan ikhlas.	0,808
Saya selalu dapat mengatasi rasa kecewa yang muncul ketika sedang bekerja. (Ketika dimarahi atau berbuat kesalahan)	0,677
Saya bersikap positif pada setiap perubahan yang terjadi dalam hidup dan pekerjaan saya. (Harga barang naik, gaji tidak naik).	0,653
Saya menyenangi pekerjaan saya.	0,818
Saya melakukan hak dan kewajiban saya dengan seimbang di tempat kerja.	0,620
<b>Motivasi dan Kepuasan:</b>	
Saya memiliki motivasi dalam bekerja.	0,628
Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan aturan tempat bekerja.	0,768
Saya melakukan pekerjaan dan tugas saya tanpa menunggu perintah atasan.	0,594
Saya memiliki disiplin waktu dalam bekerja (datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu).	0,650
Saya melakukan pekerjaan saya dan melayani konsumen dengan sepenuh hati.	0,615
Saya memelihara hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja	0,706
Saya merasa puas dalam bekerja di tempat kerja saya ini.	0,706

Sumber: Data Primer

**Uji Reliabilitas**

Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1967 seperti dikutip oleh Ghozali, 2006). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan	0,8446	Reliabel
Kondisi Kerja	0,8685	Reliabel
Faktor Internal	0,6764	Reliabel
Motivasi dan Kepuasan	0,8395	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas didapat bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena Cronbach's Alpha masing-masing lebih dari 0,60.

**Uji Hipotesis dengan Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini diuji pengaruh tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, kondisi kerja, dan faktor internal terhadap variabel dependen motivasi dan kepuasan bekerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut yang terangkum tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 5.**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683(a)	.466	.450	3.32662

a Predictors: (Constant), INTERNA, KEPEMIMP, KOND

Dari Tabel 5. Koefisien Determinasi didapatkan hasil *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,450, hal ini berarti bahwa 45% variasi motivasi dan kepuasan bekerja dapat dijelaskan oleh variasi tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, kondisi kerja, dan faktor internal. Sedangkan sisanya (100%-45% = 55%) dijelaskan oleh sebab akibat yang lain diluar model. *Standard Error of Estimate (SEE)* didapatkan sebesar 3,32662. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi ini semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006) yaitu motivasi dan kepuasan bekerja.

**Tabel 6.**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.183	3	309.394	27.958	.000(a)
	Residual	1062.377	96	11.066		
	Total	1990.560	99			

- a Predictors: (Constant), INTERNA, KEPEMIMP, KOND
- b Dependent Variable: MOT\_STF

Dari Tabel 6. dapat dilihat uji ANOVA atau F test, didapat nilai F hitung sebesar 27,958 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2006) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketerampilan rendah atau terbatas dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja, dan faktor internal terhadap motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketerampilan rendah atau terbatas.

**Tabel 7.**  
**Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.111	4.271		1.197	.234
	KEPEMIMP	-.112	.144	-.058	-.773	.441
	KOND	.276	.100	.261	2.771	.007
	INTERNA	.747	.144	.487	5.193	.000

- a Dependent Variable: MOT\_STF

Dari Tabel 7. dapat dilihat uji statistik t atau uji secara parsial. Dari tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel kepemimpinan (KEPEMIMP) dapat dilihat probabilitas signifikansi sebesar 0,441, variabel kondisi kerja (KOND) dapat dilihat probabilitas signifikansi



sebesar 0,007 dan variabel faktor internal (INTERNA) dapat dilihat probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan bekerja karena  $\text{sig.} > 0,05$ . Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan pada motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketerampilan rendah atau terbatas tidak didukung. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan pada motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketerampilan rendah atau terbatas didukung karena  $\text{sig.} < 0,05$ . Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa faktor internal berpengaruh secara signifikan pada motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketerampilan rendah atau terbatas didukung karena  $\text{sig.} < 0,05$ .

Sedangkan jika dilihat dari *standardized coefficient beta*, variabel kepemimpinan memiliki beta sebesar -0,058, variabel kondisi kerja memiliki beta 0,261, dan variabel faktor internal memiliki beta sebesar 0,487 hal ini berarti bahwa variabel faktor internal memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel lainnya terhadap variabel dependen yaitu motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja berketerampilan rendah atau terbatas.

## Kesimpulan

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa pekerja dengan keterampilan rendah atau terbatas lebih memiliki sumber motivasi dan kepuasan bekerja dari dalam dirinya. Kondisi kerja adalah faktor berikut yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan mereka. Kepemimpinan cenderung tidak berpengaruh pada motivasi dan kepuasan bekerja pada pekerja-pekerja ini. Mereka membutuhkan kekuatan dan kesadaran dari dalam diri sendiri untuk dapat menyenangkan pekerjaannya karena kemampuan mereka yang terbatas dan cukup sulit mencari pekerjaan baru dengan ijazah pendidikan yang rendah. Perusahaan tempat mereka bekerja dapat turut mendukung memotivasi dengan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan bagi mereka. Karena keberadaan mereka sangat dibutuhkan untuk usaha kecil menengah dan dengan memperkerjakan mereka maka perusahaan turut membantu mengurangi pengangguran karena banyaknya orang yang berpendidikan rendah dan terbatas memiliki peluang kerja yang sempit. Selain itu perusahaan juga penting mempertahankan pekerja karena adanya beberapa hambatan dalam melakukan rekrutmen baru, selain faktor biaya, untuk mendapatkan pekerja berketerampilan rendah atau terbatas cukup sulit karena faktor gaji yang minim yang banyak diterapkan di usaha kecil menengah. Mencari pekerja yang dipercayai dan jujur juga sangat sulit saat

ini sehingga perusahaan penting mempertahankan mereka. Banyak pekerja-pekerja ini memilih alternatif lain dalam memilih bekerja yaitu menjadi TKI.

### Keterbatasan Penelitian dan Penelitian yang akan datang

Keterbatasan penelitian ini ada pada sampel yang kurang besar, sehingga penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar sehingga hasil penelitian akan lebih tajam dalam melihat faktor motivasi dan kepuasan pekerja dengan keterampilan rendah atau terbatas. Setelah motivasi dan kepuasan bekerja dapat diteliti pengaruhnya terhadap loyalitas pekerja tersebut di tempat mereka bekerja. Banyak penelitian selalu memprediksi bahwa pekerja yang termotivasi dan puas cenderung loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Penelitian berikutnya dapat dilakukan untuk menemukan apakah hal yang sama berlaku untuk jenis pekerja yang diteliti dalam riset ini.

### Daftar Pustaka

- Cooper, Donald R. dan C. William Emory. (1997), *Metode Penelitian Bisnis*, ed. 5, Jakarta: Erlangga.
- Eskildsen, Jacob K., Kristensen, Kai., and Westlund, Anders H., (2003), *Work Motivation and Job Satisfaction in the Nordic Countries*, *Employee Relations*, Vol.26 No.2, pp. 122-136.
- Ghozali, Imam (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, ed 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irmim, Soejitno, (2005), *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*, Seyma Media.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2005), *Perilaku Organisasi*, ed. 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2004), *The Truth About Managing People*, Jakarta: PT. Indeks, Gramedia.
- Sekaran, Uma (2003), *Research Methods for Business*, 5<sup>th</sup> ed, John Wiley & Sons, Inc.
- Zeffane, Rachid and McLoughlin, (2006), *Cooperation and Stress: Exploring The Differential Impact of Job Satisfaction, Communication, and Culture*, *Management Research News*, Vol.29, No. 10, pp. 618-631.