

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN  
UMUM KOTA SURAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

*Oleh :*

**DIDIK KARYONO**

B 100 030 367

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemerintah Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah, maka akan terjadi perubahan prinsip dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang pada akhirnya mempengaruhi sistem penyelenggaraan pemerintah secara nasional. Pasal 13 ayat (1) dijelaskan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota meliputi: Pekerjaan umum, Kesehatan, Pendidikan dan Kebudayaan, Kesejahteraan Rakyat, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, Pertanian, Perhubungan, Industri dan Perdagangan, Penanaman modal, Lingkungan hidup, Pertanahan, Koperasi dan Tenaga Kerja, kemudian ditindaklanjuti oleh Wali Kota masing-masing daerah.

Perwujudan dari pemberlakuan otonomi daerah bersifat otonomi luas, otonomi nyata dan otonomi bertanggung jawab. Otonomi luas mempunyai arti daerah memiliki kewenangan penuh dan seluas-luasnya untuk mengatur daerahnya sesuai dengan bidang-bidang pemerintah yang diserahkan dari kewenangan pusat menjadi kewenangan daerah untuk mengaturnya. Otonomi nyata berarti keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan di bidang tertentu secara nyata yang diperlukan untuk pertumbuhan, kehidupan

dan perkembangan di daerah, sedangkan pelaksanaan otonomi yang berupa perwujudan pertanggungjawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi, yaitu berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan, dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara Pusat dan Daerah serta antar Daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Georger dalam Ranupandoyo dan Husnan (1997: 181) prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia.

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, untuk itu perlu adanya peningkatan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 1988). Dalam penentuan kinerjanya, (Timpe, 1992) dikemukakan tiga peran kinerja atau prestasi kerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal.

Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, peran motivasi pimpinan serta kepuasan kerja pegawai diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja pegawai yang maksimal. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki citra pegawai, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu pegawai/karyawan yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Menurut Robbin (2003:101), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan tinggi ditunjukkan dengan sikap positif sedangkan ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap

negatif terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, sikap dan perilaku yang dicerminkan dari peran motivasi sebagai alat yang digunakan untuk melakukan fungsi-fungsi organisasi diharapkan dapat merubah kinerja, citra dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan/pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang strategi yang harus ditempuh guna membenahi kondisi internal organisasi agar mampu mengantisipasi perkembangan lingkungan eksternal masa depan sehingga timbul kepuasan kerja pegawai yang berakibat pada kinerja yang maksimal, maka dalam penelitian ini ditentukan judul: “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM (DPU) KOTA SURAKARTA.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, serta jelas batas-batasnya, maka dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian tipe statistik kuantitatif, yang bertujuan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan mendiskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat dari fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang akan diteliti.
2. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini hanya beberapa variabel yang mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, antara lain: Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.
3. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta?
3. Manakah antara motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan paling erat atau dominan dengan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan paling erat atau dominan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang tepat di dalam mengelola sumber daya manusia yang baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan/informasi dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang, terutama dalam penanganan masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja hubungannya dengan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti yang lain, dapat dijadikan referensi dan pertimbangan untuk penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

## **F. Sistematika Skripsi**

Dalam penyusunan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, serta tinjauan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka pemikiran, lokasi penelitian, populasi, sampel dan sampling, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.