

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DPUPR
KABUPATEN BARITO UTARA**

Noorhayati

STIE Muara Teweh

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of motivation and job satisfaction through staff performance of DPUPR North Barito Regency. Data about those variable was collected by conduct interviews with questionnaire. The sample is selected by using the technique simple random sampling, which totaled 30. The hypotheses are tested using multiple regression analysis by SPSS for Windows 19.0. The result showed that : 1) the motivation and job satisfaction has a significant and simultan influence through staff performance DPUPR North Barito Regency; 2) the motivation hasn't a significant impact through staff performances on staffs of DPUPR North Barito Regency; the job satisfaction has a significant impact through staff performances of DPUPR North Barito Regency; and then 3) the most dominan variable affecting through staff performance of DPUPR North Barito Regency is the job satisfaction.

Keyword : motivation, job satisfaction, staff performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula, yang pada akhirnya karyawan menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Adapun segala usaha perusahaan di dalam memotivasi dan memberikan kepuasan kerja karyawan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 2002:28).

Menurut Flippo (1984) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan

organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan Terry (1978) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan menurut Martoyo (2000:165) motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang menejer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Handoko (1999), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2000). Indikator kepuasan kerja diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn-over* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turn-over* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2005:202).

Luthans (1998:126) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi

seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, karena karena karyawan yang puas akan bekerja lebih baik dan produktif. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan.

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara?
- Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara?
- Untuk mengetahui variabel (motivasi kerja dan kepuasan kerja) manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara?

Hipotesis Penelitian

- Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara.
- Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara.
- Kepuasan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Barito Utara. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 148 orang. Mengingat keterbatasan waktu maka dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 30 orang saja untuk dijadikan sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sumarni dan Wahyuni, 2006). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, dipergunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk mempermudah proses estimasi dan untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS DATA

Dalam analisis kuantitatif ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data mengenai butir-butir kuisioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 19.

Butir kuisioner dikatakan valid jika kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuisioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan. Sugiyono dan wibowo (2004), Suyuthi (2005) dan Sugiyono (2004) dalam Sujianto (2007:99) menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian butir kuisioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,3 maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

- Hasil uji validitas dari 5 item motivasi kerja, semua dinyatakan valid karena semua hasil ke 5 item tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih dari 0,3
- Hasil uji validitas dari 7 item kepuasan kerja, semua dinyatakan valid karena semua hasil dari 7 item tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih dari 0,3.
- Hasil uji validitas dari 4 item kinerja, semua dinyatakan valid karena semua hasil dari 4 item tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih dari 0,3.

Reliabilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Dimana instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1, atau semakin tinggi koefisien internal

reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

- Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 5 item menyatakan bahwa instrumen motivasi kerja dinyatakan *reliable* yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,778 dimana nilai tersebut lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang ditentukan (0,778 > 0,6).
- Hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 7 item menyatakan bahwa instrumen kepuasan kerja dinyatakan *reliable* yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,669 dimana nilai tersebut lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang ditentukan (0,669 > 0,6).

- Hasil uji reliabilitas instrument kinerja yang terdiri dari 4 item menyatakan bahwa instrumen kinerja dinyatakan reliabel yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,629 dimana nilai tersebut lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang ditentukan (0,629 > 0,6).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Normalitas data

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui gejala-gejala yang diteliti, apakah mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Uji Normalitas data dengan One-Sample Kolmogorov_Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13.80	17.97	10.97
	Std. Deviation	3.347	3.469	2.456
Most Extreme Differences	Absolute	.190	.188	.172
	Positive	.127	.124	.120
	Negative	-.190	-.188	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.043	1.029	.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.226	.241	.337

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan demikian karena seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05 maka distribusi data adalah normal.

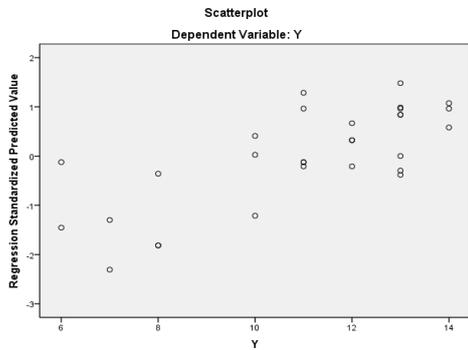
b. Uji Multikolinearitas Data Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.708	1.412
X2	.708	1.412

a. Dependent Variable: Y

Berdasar *coefficient* diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah : 1,412 (variabel motivasi kerja (X1) dan 1,412 (variabel kepuasan kerja (X2)). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolonearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Dari scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.518	1.706	2.204

Nilai Durbin-Watson pada *model summary* adalah sebesar 2,204. Jadi karena $1,65 < 2,204 < 2,35$ maka menurut Makridakis, dkk (1995) dalam Sujianto (2007:74) adalah tidak ada autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hasil Analisis dan Pembahasan
Tabel 1 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

VARIABEL		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
KINERJA	(Constant)	1.108	1.743		.636	.530
	Motivasi Kerja (X1)	.157	.112	.214	1.395	.174
	Kepuasan Kerja (X2)	.428	.108	.605	3.948	.001
F hitung = 16.572		F sig. = .000 ^a		R = .742	R ² = .551	

Sumber : Hasil perhitungan diolah kembali

Analisis Regresi

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,108 + 0,157 + 0,428$$

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Angka konstanta (a) menunjukkan nilai 1,108, ini menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai sebesar 1,108.

➤ Nilai $b_1 = 0,157$ bertanda positif, artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

➤ Nilai $b_2 = 0,428$ bertanda positif, artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui uji F, sedangkan untuk

mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menghitung nilai R^2 .

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan menghasilkan nilai sebesar 16,572 dengan signifikan 0.000 (pada taraf $\alpha = 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara simultan (serempak) terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara.

Uji Koefisien Determinasi

Besar Koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0.551 atau 55,1 %, artinya variabel bebas dalam model penelitian mempunyai kontribusi sebesar 55,1 %, sedangkan 44,9 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui masing-masing variabel, baik motivasi kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, perlu dilakukan uji t atau uji parsial. Hasil perhitungan uji t tersebut (t hitung) dibandingkan dengan t tabel pada taraf nyata 5 %.

- **Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Koefisien regresi untuk variabel X1 (motivasi kerja) adalah 0,157. berarti variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan kinerja. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan atau diperhatikan, maka kinerja pegawai diharapkan juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi kerja diabaikan, dikhawatirkan kinerja pegawai juga akan menurun. Besarnya t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,395 dengan tingkat signifikansi 0,174 Pada taraf nyata 5 % ($\alpha=0.05$). Dengan demikian variabel motivasi kerja (X1) tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara.

- **Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Koefisien regresi untuk variabel X2 (kepuasan kerja) adalah 0,428, berarti variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan kinerja. Artinya, apabila kepuasan kerja ditingkatkan atau diperhatikan, maka kinerja pegawai diharapkan juga meningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja diabaikan, dikhawatirkan kinerja pegawai akan menurun. Besarnya t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar

3,948 dengan tingkat signifikansi 0,001 pada taraf nyata 5 % ($\alpha=0.05$). Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X2) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara.

- **Pengaruh Dominan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Jika dilihat dari nilai t hitung dan beta paling tinggi yaitu 3,948 (t hitung) dan 0,605 (beta), serta signifikansi yang paling kecil yaitu 0.001 < 0.05, maka kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai bila dibandingkan dengan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama, telah teruji secara simultan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 16,572 dengan signifikan 0.000 (pada taraf $\alpha = 0.05$). Sedangkan Koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0.551 atau 55,1 %, artinya variabel bebas dalam model penelitian mempunyai kontribusi sebesar 55,1 %, sedangkan 44,9 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
- b. Hipotesis kedua, telah teruji secara parsial bahwa:
 - Motivasi kerja (X1) tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,395 dengan tingkat signifikansi 0,174 Pada taraf nyata 5 % ($\alpha=0.05$).
 - Kepuasan kerja (X2) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,948 dengan tingkat signifikansi 0,001 pada taraf nyata 5 % ($\alpha=0.05$).
 - Disiplin kerja (X3) tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk

- variabel adalah sebesar -0,808 dengan tingkat signifikansi 0,427 Pada taraf nyata 5 % ($\alpha=0.05$).
- c. Hipotesis ketiga, telah teruji bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Barito Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung dan beta paling tinggi yaitu 3,948 (t hitung) dan 0,605 (beta), serta signifikansi yang paling kecil yaitu $0.001 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Personnel Management*, Sixth Edition. New York : Mc. Graw-Hill Book Company.
- George, Terry R. 1978. *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rochaety, Ety, Ratih Tresnati, dan Abdul Madjid Latief. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Siagian, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Trihendradi, Cornelius. 2009. *Step by step SPSS 16. Analisis Data Statistik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ruky, AS. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. 2010. *Statistika Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Luthan, Fred. 1998. *Organisasi Behavior (Eight Edition)*. McGraw-Hill: Intemasional Book Company.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.