

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NAGAN RAYA)

Umi Salamah¹, Cut Nina Rostina²

Universitas Teuku Umar^{1,2}

Email : Umyannra972@gmail.com

Received : 17 Maret 2022

Revised : 22 April 2022

Accepted : 01 Mei 2022

© 2022 The Author : Published by. Cattleya Darmaya Fortuna

Abstract

This study was conducted with the aim of looking at the influence of the independent variable on the dependent variable at the Department of Population and Civil Registration of Nagan Raya Regency. Quantitative method is the method used in this research. Data was collected by distributing questionnaires to 30 employees who will become respondents. Data were analyzed using multiple linear regression test. Explain the results: 1) there is a positive influence and Sig. The independent variable on the dependent variable in the Disdukcapil of Nagan Raya Regency. the result of the F test is 6.276 and the value of Sig. 0.006 . 2) there is a positive influence and sig. X1 against Y. t test results of 3.383 and Sig. of 0002. 3) has a positive effect and Sig. X2 against Y. The results of the t-test are 2.748 and Sig. is 0.010. The results of the regression equation obtained are $Y = 9.910a + 0.294X1 + 0.141X2 + e$, having an effect of 31.7% and as much as 68.3% is influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu pemegang suatu peran sangat penting dalam menggapai tujuan instansi. Oleh sebab itu, instansi perlu mengelola SDM sebaik mungkin, SDM mempunyai peran yang penting terhadap aktivitas di pemerintahan, karena bagaimanapun juga perkembangan dan keberhasilan suatu dinas tersebut tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya pegawai yang baik. Pegawai adalah orang yang bekerja pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh gaji atas jasanya tersebut (Alfarez Fajar Sandhria, 2016).

Disdukcapil adalah instansi yang Negara dirikan dengan tujuan melayani pencatatan dokumen terkait hukum serta pendataan dalam melayani Pendataan sebenarnya adanya peristiwa kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian (Arif, 2019). Disdukcapil yang ada di wilayah Indonesia adalah suatu tanda tanggungjawab Pemerintah kepada penduduk.

Disdukcapil bertujuan mengidentifikasi dan mencatat jumlah masyarakat supaya dapat mengontrol pertumbuhan masyarakat agar tidak terjadi ledakan pertumbuhan masyarakat yang pada akhirnya berdampak pada kesenjangan sosial. Oleh karena itu, Disdukcapil Kabupaten Nagan Raya adalah instansi yang bertugas dan bertanggungjawab memberikan layanan kepada masyarakat perihal pendataan, kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan serta pengakuan terhadap anak (Sanusi & Latief, 2019).

Pada suatu instansi pasti ada kecenderungan terkait kinerja pegawai. Instansi sudah memberi fasilitas yang memadai segala bentuk pelayanan yang diperoleh pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat perihal mengurus dokumen yang harus ada pada semua warga negara Indonesia, motivasi dan kepuasan dalam bekerja memberikan pengaruh terhadap pelayanan yang diberikan pegawai dalam melayani keperluan masyarakat oleh karena itu, hal tersebut agar dapat diberikan supaya terjadi peningkatan dalam kinerja pegawai (Nurusshobakh, 2017).

Motivasi merupakan segala bentuk aktivitas yang dapat seseorang lakukan yang digerakan dengan keinginan seseorang, dorongan itulah dimaksud dengan Motivasi yang mana diharapkan meningkatkan gairah untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu (Wijaya et al., 2012).

Pegawai yang termotivasi dengan baik akan melakukan segala sesuatu yang diperintahkan secara baik dan mengoptimalkan seluruh kemampuan dirinya supaya memperoleh hasil yang maksimal. begitupula seseorang yang tidak termotivasi baik atau kurang akan lebih besar kemungkinan dalam merugikan instansi sebab motivasi yang rendah akan menghambat atau menunda tercapainya tujuan instansi atau organisasi. Cara memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan hal-hal kecil seperti dengan cara memenuhi dan memperhatikan segala yang dibutuhkan pegawai juga menghargai segala hasil kerja pegawai tersebut. setelah pegawai termotivasi dengan baik dari lembaga dan pimpinan, secara tidak sadar telah memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sanusi & Latief, 2019).

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap pegawai terhadap kerjaan yang sedang dijalankannya. Pegawai yang memperoleh kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya dapat menunjukkan kemampuan kerja atau kinerja yang tinggi terhadap instansi, dan sebaliknya pegawai dengan rasa kepuasan rendah dalam bekerja maka pegawai itu kemampuan kinerjanya buruk, pada akhirnya dapat disimpulkan kepuasan kerja pegawai ialah suatu kunci pembangkit guna menggapai suatu tujuan instansi ataupun organisasi (Arif, 2019).

Kinerja adalah suatu kemampuan pegawai untuk menggapai suatu hal yang dapat dipertanggung jawabkan, kinerja begitu penting agar dapat menggapai tujuan yang akan menggerakkan pegawai supaya maksimal agar menggapai tujuannya (Nurusshobakh, 2017).

Dari pembahasan diatas maka peneliti tertarik untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Nagan Raya)

METODE PENELITIAN

Metode peneliti gunakan ialah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. data yang terdapat pada penelitian merupakan Data primer menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, kuesioner disebarkan dengan langsung terhadap 30 pegawai. sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini dengan semua pegawai menjadi responden. Pengolahan data memakai bantuan spss 25 untuk melihat pengaruh dari motivasi serta Kepuasan Terhadap kinerja pegawai pada disdukcapil kab. Nagan Raya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil yang di terangkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. tabel frekuensi

karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	13	43,3%
	Perempuan	17	56,7%
USIA	20 tahun – 30 tahun	4	13,3%
	31 tahun – 40 tahun	10	33,3%
	41 tahun – 50 tahun	10	33,3%
	> 50 tahun	6	20,0%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	14	46,7%
	S1 (sarjana)	16	53,3%
Posisi	Pns	18	60,0%
	Non pns	12	40,0%

Sumber : data primer diolah menggunakan bantuan spss 25

uji validitas dan reliabilitas

uji ini menerangkan semua pernyataan Variable independent Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja valid serta reliable dikarenakan mempunyai hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,367 serta cronbach alpha $> 0,60$.

Pengujian asumsi klasik

hasil uji normalitas, multikolinieritas serta heterosiditas diterangkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	hasil Sig.	Ket.
1.	normalitas	0,200	Terdistribusi Normal
2.	multikolinieritas	VIF : $X_1 = 1,604$ $X_2 = 1,604$	Terbebas dari multikolinieritas
		tolerance value : $X_1 = 0,623$ $X_2 = 0,623$	
3.	heteroskedastisitas	$X_1 = 0,783$ $X_2 = 0,248$	Terbebas dari heteroskedastisitas

sumber : data primer diolah menggunakan bantuan spss 25

Interpretasi :

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat peneliti interpretasikan dibawah ini :

- Interpretasi **Uji Normalitas**. Berdasarkan hasil uji normalitas metode Kolmogorov didapatkan hasil Sebesar 0,200 yang artinya terdistribusi Normal, dikarena nilai asymp,sig. yang diperoleh $> 0,05$.
- Interpretasi **Uji Multikolinieritas**. Uji Multikolinieritas yang terdapat pada tolerance sebesar 0,623 dan VIF sebesar 1,604 yang berarti keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas. Tolerance $> 0,10$ serta VIF $< 10,00$.
- **Heteroskedastisitas** interpretasinya ialah uji heteroskedastisitas menggunakan *glejser*, Output menunjukkan tidak adanya signifikan semua Variabel bebas dengan nilai Absolut Residual dengan Sig. $> 0,05$. Artinya model tersebut terlepas Heteroskedastisitas.

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Persamaan regresinya ialah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,910 + 0,294X_1 + 0,141X_2 + e$$

interpretasi persamaan regresi linear berganda yang di peroleh diatas ialah :

- menunjukkan berpengaruh positif serta Sig. Variable independent X_1 terhadap variable dependent Y Sig. $0,002 < 0,05$ serta $t_{hitung} (3,383) > t_{tabel} (2,052)$. Berarti bahwa tingginya motivasi kerja yang diterima pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sama dengan penelitian terdahulu dari (Amirulah Malik & Azhar Latief, 2020).
- Hasil penelitian menunjukkan positif serta sig. antara Variable X_2 terhadap Y sig $0,01 < 0,05$ serta $t_{hitung} (2,748) > t_{tabel} (2,052)$. menjelaskan, bahwa tingginya kepuasan pegawai juga meningkat pula kinerja pegawai. Sama dengan penelitian terdahulu oleh (Stephen, 2015).
- Secara Simultan, X_1 dan X_2 memperoleh hasil adanya pengaruh positif dan sig. terhadap Y . Dengan hasil Sig $0,006 < 0,05$ serta hasil $f_{hitung} > f_{tabel} (6,276 > 3,35)$ dapat peneliti katakan **Ha** diterima.
- hasil adjusted R^2 ialah 0,317 menunjukkan Variable bebas dapat menerangkan variable terikat sebesar 31,7 % serta selebihnya 68.3% dipengaruhi oleh variable-variable lain.

KESIMPULAN

Dari ulasan sebelumnya dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa variable bebas berpengaruh positif dan sig. Terhadap variable terikat pada instansi disdukcapil kabupaten nagan raya baik secara parsial maupun secara simultan. Variable bebas dapat menerangkan variable terikat Sebesar 31,7 % selebihnya 68,3% terdapat pada variable lain.

Daftar pustaka

- [1.] Alfarez Fajar Sandhria, K. R. dan H. N. U. (2016). (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- [2.] Amirulah Malik, & Azhar Latief. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Borneo Student Research, Volume 1(2), 777–785.

- [3.] Arif, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 13(2)*, 114–123. <http://dx.doi.org/10.30650/jem.v13i2.1265>
- [4.] Nurushshobakh, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(3)*, 124–134.
- [5.] Sanusi, O., & Latief, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, 6*.
- [6.] Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- [7.] Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. 3(2)*.