

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

The Effect of Motivation and Job Satisfaction of Employee Work Performance at the Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City

Dody Apriandi Sitanggang^{1*}, Mhd. Shafwan Koto², Heriyawan Hutagalung³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
(*Email Korespondensi: apriandi@protonmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 30 responden. Hasil penelitian uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi sebesar 21,002, lebih besar dari t tabel sebesar 2.05183, maka variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan Kepuasan Kerja sebesar 2,415 > t tabel 2.05183 maka variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 398,797 > F tabel 3,35 dan signifikansi 0.000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to find out whether Motivation and Job Satisfaction affect Employee Work Performance at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City. The type of research used in this study is a quantitative research method with a correlation descriptive approach. The sample in this study was employees at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City with the distribution of questionnaires totaling 30 respondents. From the results of the t-test in the study, it is known that the t-count value of motivation is 21.002 greater than t table of 2.05183, then the variable Motivation (X1) affects Employee Work Performance (Y) at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted and Job Satisfaction is 2.415 > t table 2.05183 then the variable Job Satisfaction (X2) affects the Work Performance of Employees at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City means that H_0 is rejected, H_a is accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the F value is calculated 398.797 > F table 3.35 and the signification is 0.000 < 0.05 so that the hypothesis that states Motivation and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Work Performance at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City is proven and acceptable.

Keywords: Motivation; Job Satisfaction; Employee Work Performance

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien (1). Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai (2). Dengan meningkatnya kinerja maka prestasi kerja pegawai tercapai (3).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu (4). Prestasi kerja sangat penting dalam perjalanan karir pegawai. Penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terikat pada dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi (5).

Seorang pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan tidak terlepas dari motivasi dan kepuasan kerja yang ada dalam diri pegawai tersebut (6). Motivasi yang berasal dari kata motif dapat diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (7). Jika defenisi motivasi tersebut dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukannya maka motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dengan demikian, untuk mencapai dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika seorang pegawai merasa puas dalam pekerjaannya, maka kinerja pegawai tersebut akan lebih optimal. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan perubahan perilaku pada diri pegawai. Jika kepuasan kerja tidak diperhatikan, maka kinerja pegawai dalam bekerja menjadi tidak optimal dan pegawai tersebut cenderung untuk bekerja secara apa adanya. Hal tersebut selaras dengan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk pengujian metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (8).

Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Realibility*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen

bersifat homogen dan mencerminkan *construct* yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan. $0,7 < Cronbach Alpha > 0,8$ reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan (8).

Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan (9).

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas (10).

Uji Multikolinearitas

Istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (perfect or exact) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir (11).

Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$.

Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t.

Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Motivasi)			
Item 1	0,430	0,30	Valid
Item 2	0,507	0,30	Valid
Item 3	0,650	0,30	Valid
Item 4	0,504	0,30	Valid
Item 5	0,704	0,30	Valid

Item 6	0,361	0,30	Valid
Item 7	0,507	0,30	Valid
Item8	0,650	0,30	Valid
Item 9	0,504	0,30	Valid
Item 10	0,704	0,30	Valid
Variabel X2 (Kepuasan Kerja)			
Item 1	0,391	0,30	Valid
Item 2	0,307	0,30	Valid
Item 3	0,600	0,30	Valid
Item 4	0,435	0,30	Valid
Item 5	0,446	0,30	Valid
Item 6	0,391	0,30	Valid
Item 7	0,307	0,30	Valid
Item 8	0,600	0,30	Valid
Item 9	0,435	0,30	Valid
Item 10	0,424	0,30	Valid
Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai)			
Item 1	0,315	0,30	Valid
Item 2	0,337	0,30	Valid
Item 3	0,477	0,30	Valid
Item 4	0,686	0,30	Valid
Item 5	0,596	0,30	Valid
Item 6	0,569	0,30	Valid
Item 7	0,324	0,30	Valid
Item 8	0,477	0,30	Valid
Item 9	0,686	0,30	Valid
Item 10	0,596	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,840	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,768	Reliabel
3	Prestasi Kerja Pegawai	0,806	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorv-Smirnov Variabel Motivasi, Kepuasan Kerjadan Prestasi Kerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja Pegawai
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.7000	42.7667	41.3667
	Std. Deviation	5.33143	4.79715	4.85999
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.250	.173
	Positive	.119	.183	.127
	Negative	-.163	-.250	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.893	1.368	.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.403	.047	.333

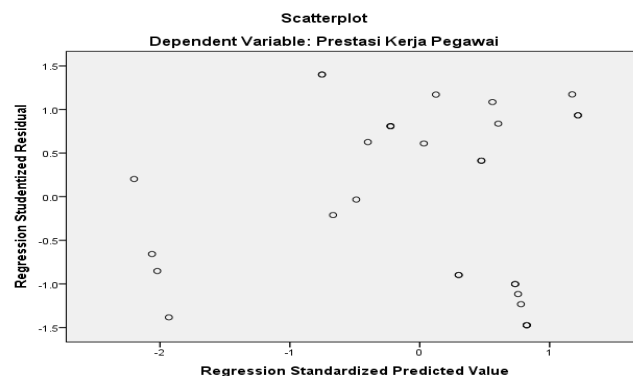
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,333 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,946 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.967	1.604		1.226	.231		
	Motivasi	.835	.040	.916	21.002	.000	.637	1.570
	Kepuasan Kerja	.107	.044	.105	2.415	.023	.637	1.570

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Motivasi dan Prestasi Kerja Pegawai) adalah 0,637 dan 0,637. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,570 dan 1,570. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.983 ^a	.967	.965	.91141	2.959

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,967 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi terikat Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y) 96,7% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi (Variabel X1) dan Kepuasan Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 3,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (21,002 > 2.05183) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan uji T

yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,415 > 2.05183$) dengan tingkat signifikan $0,023$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 2,247 = 0,229X_2$. Untuk uji F didapat $F_{hitung} (13,509) > F_{tabel} (3,09)$, artinya ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Uji t variabel kepuasan (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,985)$, artinya kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hadi Sofyan (2018) dalam penelitian yang berjudul, "pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada guru SMPIT Putra Cendekia)". Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan guru SMPIT Putra Cendekia. Sementara itu, secara simultan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SMPIT Putra Cendekia (12). S. Tery Andriani (2016), "pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang." Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji f (simultan) dan uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 2,247 = 0,229X_2$. Untuk uji F didapat $F_{hitung} (13,509) > F_{tabel} (3,09)$, artinya ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Uji t variabel kepuasan (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,985)$, artinya kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (13).

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Dan secara parsial kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Larasati S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish; 2018.
2. Jamaludin A. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. JABE (Journal Appl Bus Econ. 2017;3(3):161–9.
3. Indrawan MI. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. J Abdi Ilmu. 2019;10(2):1851–7.
4. Tanjung H. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. J Ilm Manaj Dan Bisnis. 2017;15(1).
5. Sina I, Kusuma AR, Paranoan DB. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas bina marga dan pengairan kota Samarinda. J Adm Reform. 2017;3(1):210–21.
6. Can A, Yasri Y. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. J Ris Manaj Bisnis Dan Publik. 2016;4(1).
7. Aprilianti W. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanjungsang Kabupaten Subang. PERPUSTAKAAN; 2016.
8. Yusup F. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. Tarb J Ilm Kependidikan.

- 2018;7(1).
9. Nasrum A. Uji normalitas data untuk penelitian. Jayapangus Press Books. 2018;i-117.
 10. Khoiroh U. Uji Heteroskedastisitas pada Regresi Nonparametrik. UNIVERSITAS AIRLANGGA; 2011.
 11. EKONOMETRIKA BA, BASUKI ATRI. UJI MULTIKOLINEARITAS DAN PERBAIKAN MULTIKOLINEARITAS.
 12. Sofyan H. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia). Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta;
 13. Dikdoyo A, Amalia D, Ramadhoni A. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. IKRA-ITH Hum J Sos dan Hum. 2023;7(1):33-42.