

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MANDREHE KABUPATEN NIAS BARAT

**Andius Gulo**

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
[andiusgulo2020@gmail.com](mailto:andiusgulo2020@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi 31 orang dan sampel sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dimana variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}(3,355) > t_{tabel}(1,701)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dimana bahwa nilai  $t_{hitung}(2,470) > (1,701)$  dan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$  yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}(25,769) > F_{tabel}(3,34)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,648, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,8% sedangkan sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut oleh penelitian. Untuk hasil  $Y = 9,543 + 0,506X_1 + 0,373X_2 + 7,907$ . Maka koefisien ( $a$ ) sebesar 9,543 merupakan nilai variabel kinerja ketika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja normal. Koefisien regresi untuk ( $b_1$ ) sebesar 0,506 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami sebesar 0,506%. Selanjutnya, koefisien regersi untuk ( $b_2$ ) sebesar 0,373 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,373%.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Mandrehe Sub-district Office, West Nias Regency. The type of research used is quantitative research. The source of the data is from employees, with a population of 31 people and a sample of 31 people. The data collection technique is by distributing questionnaires to respondents, namely employees of the Mandrehe Subdistrict Office, West Nias Regency. The data*

*analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that work motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) where the work motivation variable (X1) obtained a calculated value (3.355) > table (1.701) and a significance level of  $0.002 < 0.05$ . Furthermore, for the variable job satisfaction (X2) has a significant effect on employee performance (Y) where the calculated value (2.470) > (1.701) and the level of significance  $0.020 < 0.05$  which means that partially the variable job satisfaction (X2) has a significant effect on the employee performance variable (Y). The results of the simultaneous test (Test F), show that the value of  $F_{is\ calculated}$  (25.769) >  $F_{table}$  (3.34) and the level of significance is  $0.000 < 0.05$ , it can be stated that the variables of work motivation (X1) and job satisfaction (X2) silmutant have a positive and significant effect on employee performance variables (Y). For the coefficient of determination (R2) of 0.648, it can be interpreted that work motivation and job satisfaction are only able to explain employee performance variables of 64.8% while the remaining 35.2% is explained by other variables not mentioned by the study. For the result  $Y=9.543+0.506X1+0.373X2+7.907$ . So the coefficient (a) of 9.543 is the value of the performance variable when the variables of work motivation and job satisfaction are normal. The regression coefficient for (b1) of 0.506 means that every 1 unit increase in the work motivation variable assuming other variables remain, employee performance will experience 0.506%. Furthermore, the regeneration coefficient for (b2) of 0.373 means that every 1 unit increase in job satisfaction assuming other variables remain, employee performance increases by 0.373%.*

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

#### A. Pendahuluan

Kemajuan dan pengembangan suatu organisasi yang tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia yang baik maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai manusia, pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi, maka oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menciptakan

kinerja yang baik kepada pegawai, dengan cara memberi motivasi kerja kepada pegawai dan memberi balasan berupa uang atau bentuk lainnya kepada penerima kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat meningkatkan serta menciptakan kualitas yang bermutu untuk mencapai tujuan suatu organisasi, serta mampu memberi motivasi atau dorongan kepada pegawai agar mereka memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, melanjutkan, dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia merupakan pasangan pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia harus selalu meningkatkan kompetensinya,

seiring dengan perkembangan era globalisasi. Sumber daya manusia dapat diperoleh secara produktif dengan meningkatkan kemampuan di bidang kompetensi yang dimiliki.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan tekun, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tersebut sehingga dapat mencapai keinginannya. Pegawai yang termotivasi akan cenderung berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan meyakinkan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi.

Melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, tanpa adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja maka sebuah organisasi itu tidak dapat mengimplemtasikan atau menerapkan suatu pekerjaan dan pelayanan bagi organisasi tertentu. Kinerja pegawai merupakan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dalam organisasi modern, penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan dalam arti di samping mengetahui kemajuan tentang hasil yang dicapai pegawai secara keseluruhan juga sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pemberian penghargaan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan kerja tinggi yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi

dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara pegawai dan rekan kerja serta atasan. Setiap pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti mengharapkan kepuasan kerja serta kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Karena jika mereka melakukannya dengan senang hati maka pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan akan dapat diselesaikan tepat waktu. Pegawai yang merasa puas akan cenderung lebih fokus pada pekerjaannya untuk mencapai standar yang lebih tinggi dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang memuaskan. Dengan adanya upaya dan kerja keras pegawai mampu meningkatkan nilai suatu organisasi yang lebih baik lagi, kinerja pegawai timbul karena adanya kesungguhan dan ketekunan yang terdapat dari setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi. Kinerja pegawai tidak selalu berjalan mulus seperti yang diharapkan, dalam perjalanannya sering timbul masalah. Maka perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengukur seberapa jauh kinerja seorang pegawai berkinerja selama periode waktu tertentu.

Kantor Camat Mandrehe adalah Kantor yang berada di wilayah Kabupaten Nias Barat yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang tidak pernah lepas dari kegiatan-kegiatan kebutuhan pemeliharaan pelayanan umum masyarakat di wilayah Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, di Kantor Camat Mandrehe menunjukkan permasalahan

terkait kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja dan tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah mengakibatkan pegawai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya karena kantor camat mandrehe belum sepenuhnya memperhatikan kinerja para pegawai dalam bekerja. Dimana masih terdapat pegawai tidak inisiatif dalam bekerja dan kreativitasnya masih kurang sehingga kinerjanya kurang efektif. Dan juga terdapat pegawai kantor camat mandrehe dalam menjalankan tugasnya masih kurang maksimal sehingga terkadang pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini terjadi pada pegawai di kantor camat mandrehe karena motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai masih kurang maksimal atau kurang baik, sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Adapun fenomena lain yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu tingkat kepuasan kerja pegawai kantor camat mandrehe yang masih rendah yang disebabkan oleh kurangnya kerja sama antar sesama rekan kerja dalam membantu rekannya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, serta pegawai kurang menjalin komunikasi yang akrab antara sesama yang disebabkan padatnya jenis pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pegawai dan instansi tersebut. Tentunya dengan adanya ketidakpuasan inilah yang akan menimbulkan kinerja pegawai kurang baik atau tidak sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Untuk meningkatkan pencapaian kerja seorang pegawai, perlu motivasi yang tinggi. Menurut Ajarar (2020:39) "motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi". Selanjutnya, Menurut Sutrisno, dkk (2022:10) "motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan". Kemudian Menurut Hadi dan Hanurawan (2017:36) "motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan upaya-upaya mencapai kerja yang baik dalam lingkup perusahaan".

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator merupakan tolak ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Menurut Soepriyadi, dkk (2022:209) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja :

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehedak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola para pegawainya agar tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Priansa (2017:229) "kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang/suka

maupun tidak senang/tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya". Selanjutnya, Menurut Syaifuddin, dkk (2023:35) "kepuasan kerja adalah gambaran karakteristik seseorang pekerja terhadap pekerjaannya, dimana ketika seorang pekerja merasa puas terhadap pekerjaan dan jabatannya maka ia akan menunjukkan sikap positif, dan sebaliknya jika seorang pekerja merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan dan jabatannya maka ia akan menunjukkan sikap negatif". Kemudian, Menurut Afandi (2018:75) "kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan".

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal menyenangkan atas terwujudnya hasil pekerjaan yang telah di capai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap senang pegawai terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawasan

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Seorang pegawai akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Ardial (2018:24) "Kinerja pegawai adalah erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu". Selanjutnya, Menurut Soelistya (2022:190) "Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Kemudian, Menurut Yadnya (2022:43) "kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosioanal seorang pegawai".

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai dari keseluruhan tugas-tugas secara maksimal.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf yang bekerja di Kantor Camat Mandrehe sebanyak 31 Orang

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## C. Penelitian dan Pembahasan

Pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan dan keselisihan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Ada dua konsep yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 1**

### Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No. Item	Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat		
	R hitung	R tabel N=15	Ket.
1	0,745	0,514	Valid
2	0,855	0,514	Valid
3	0,774	0,514	Valid
4	0,637	0,514	Valid
5	0,634	0,514	Valid
6	0,647	0,514	Valid
7	0,593	0,514	Valid
8	0,774	0,514	Valid
9	0,745	0,514	Valid
10	0,534	0,514	Valid
11	0,736	0,514	Valid
12	0,585	0,514	Valid
13	0,775	0,514	Valid
14	0,775	0,514	Valid
15	0,711	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)**  
Kantor Camat Toma

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	15

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
20 For Windows

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

No. Item	Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat		
	R hitung	R tabel N=15	Ket.
1	0,686	0,514	Valid
2	0,622	0,514	Valid
3	0,805	0,514	Valid
4	0,770	0,514	Valid
5	0,677	0,514	Valid
6	0,677	0,514	Valid
7	0,546	0,514	Valid
8	0,517	0,514	Valid
9	0,682	0,514	Valid
10	0,554	0,514	Valid
11	0,543	0,514	Valid
12	0,539	0,514	Valid
13	0,860	0,514	Valid
14	0,645	0,514	Valid
15	0,814	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)**  
Kantor Camat Toma

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	15

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
20 For Windows

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil

nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat		Ket.
	R hitung	R tabel N=15	
1	0,527	0,514	Valid
2	0,658	0,514	Valid
3	0,668	0,514	Valid
4	0,547	0,514	Valid
5	0,613	0,514	Valid
6	0,653	0,514	Valid
7	0,683	0,514	Valid
8	0,588	0,514	Valid
9	0,710	0,514	Valid
10	0,685	0,514	Valid
11	0,686	0,514	Valid
12	0,886	0,514	Valid
13	0,666	0,514	Valid
14	0,553	0,514	Valid
15	0,584	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Kantor Camat Toma	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	15

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
20 For Windows

Berdasarkan tabel 6 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60

maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametik *Kolmogrov-smirmov* (K-S). Hasil pengujian ini normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,13837816
	Absolute	,123
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		,687
Asymp. Sig. (2-tailed)		,733

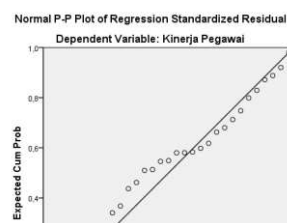
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023, Alat Bantu SPSS  
Version 20

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang di ambil dari distribusi normal, karena nilai Kolmogorov- Sminorv Z sebesar 0,687 menunjukkan signifikan diatas 0,50 atau nilai Kolmogorov- Sminorv Z > 0,50.

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas data melalui *Normal Probability Plot* seperti dibawah ini.

**Gambar 1**  
**Normal Probability Plot**



Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal.

Untuk mengetahui suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan menyebabkan hasil estimasi yang jelek dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Jika persamaan tidak mengandung multikolinieritas maka nilai VIF (Variance Inflation Faktor) mendekati angka 1 dan nilai TOL mendekati angka 1, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	9,543	7,907		1,207	,238		
1 Motivasi Kerja	,483	,144	,506	3,355	,002	,552	1,811
Kepuasan Kerja	,378	,153	,373	2,470	,020	,552	1,811

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

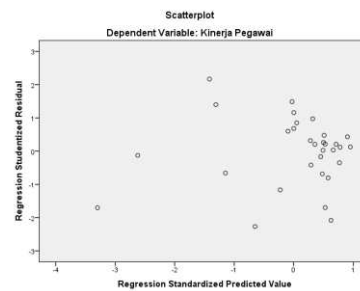
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan pada table 8 diatas, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat

masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Scatterplot*.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 2, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS *Versi 20 For Windows*, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena pada gambar diatas tidak menunjukkan pola tertentu teratur pada titik yang ada. Yang artinya, persamaan tersebut memenuhi klasik.

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	9,543	7,907		1,207	,238		
1 Motivasi Kerja	,483	,144	,506	3,355	,002	,552	1,811
Kepuasan Kerja	,378	,153	,373	2,470	,020	,552	1,811

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 9 hasil pengolahan data penelitian variabel Motivasi Kerja (X1) untuk  $t_{hitung}$  3,355 dengan tingkat signifikan 0,002 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df)  $n-K-1$   $(31-2-1) = 28$  sebesar 1,701. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe. Selanjutnya, hasil pengolahan data penelitian variabel Kepuasan Kerja (X2) untuk  $t_{hitung}$  2,470 dengan tingkat signifikan 0,020 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df)  $n-K-1$   $(31-2-1) = 28$  sebesar 1,701. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe.

Untuk mengetahui pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji f dengan menggunakan Tingkat kepercayaan 95% dan Tingkat kesalahan 5% hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	945,699	2	472,849	25,769	,000 <sup>b</sup>
Residual	513,785	28	18,349		
Total	1459,484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 10 hasil pengolahan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar

$25,769 > f_{tabel}$  pada  $df = N-k-1$   $(31-2-1) = 28$  sebesar 3,34 atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,623	4,284

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 11, dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,648, maka disimpulkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar (64,8%) sedangkan sisanya (35,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe dengan persamaan regresi yang diperoleh dibawah ini:

$$Y = 9,543 + 0,506X_1 + 0,373X_2 + 7,907$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki tanda yang positif. Maka koefisien (a) sebesar 9,543 merupakan nilai variabel kinerja ketika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja normal. Koefisien regresi untuk (b1) sebesar 0,506 artinya setiap

kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami sebesar 0,506%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (b<sub>2</sub>) sebesar 0,373 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,373%.

Uji hipotesis secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}(3,355) > t_{tabel}(1,701)$ , maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian, Uji hipotesis secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}(2,470) > t_{tabel}(1,701)$ , maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,020 < 0,05$ , maka kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $(25,769) > f_{tabel}(3,34)$  Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Kemudian, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,648 (64,8%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 64,8% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurkiswaton, Hermanto dan Santi Nururly dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhawan Mataram". Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Ardiansyah Ali, Nursyam AR dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Makassar". Penelitian yang dilakukan oleh Elfa Suci Ramadhany dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor". Penelitian yang dilakukan oleh Akhsian Rustam Aji dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo". Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Zulpadly dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan oleh penelitian terdahulu masih relevan yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Penutup**

##### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi

kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

- a. Pemimpin Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya apakah sudah bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan atau tidak. Memberikan dorongan motivasi baik berupa penghargaan atau bonus kepada setiap pegawainya yang memiliki kinerja pegawai kerja yang baik, sehingga membuat pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.
- b. Pemimpin Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat harus selalu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja secara maksimal, dan pegawai juga hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki demi keberhasilan hasil kerja yang memuaskan.
- c. Pimpinan Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat harus selalu mengawasi pekerjaan pegawainya

apakah sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak. Jika tidak maka pegawai tersebut harus diberikan teguran atau sanksi, sehingga pegawai tersebut tidak akan melakukan kesalahan yang sama dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

- d. Pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat harus bertanggung jawab atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan tidak mengabaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

## E. Daftar Pustaka