

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA BAGIAN HUBUNGAN MASYARAKAT (HUMAS) SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAIMANAA

Paskalis Janoma¹, Nurtisatul Mukarramah²
paskalisjnm@gmail.com¹, nurtisa06@gmail.com²

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafiih Fakfak, Papua Barat

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on the performance of Civil Servants (PNS) in the Public Relations (HUMAS) Division of the Regional Secretariat of Kaimana Regency. Motivation and job satisfaction factors are considered as important elements influencing employee performance. The research method used is quantitative with a correlational approach. The sample consists of 20 PNS employees from the HUMAS Division, selected using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and processed using multiple linear regression to examine the effect of each independent variable (work motivation and job satisfaction) on the dependent variable (PNS performance). The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on PNS performance with a contribution of 23.1%, while job satisfaction has a greater influence, contributing 84.1%. Simultaneously, both independent variables contribute significantly to PNS performance, with a coefficient of determination value of 69.6%, indicating that work motivation and job satisfaction together contribute to improving employee performance. The remaining 30.4% is influenced by other factors not included in this study. This study is expected to provide insights into improving PNS performance through effective management of work motivation and job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, PNS Performance, HUMAS, Regional Secretariat of Kaimana Regency.*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Wahyudi pada Mahardikwanto, (2013). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan. Kinerja pegawai yang baik ataupun signifikan didasarkan pada dorongan motivasi yang baik. Motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para pegawai diantaranya ialah memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dengan demikian pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Feel et al 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Semangat kerja yang ada di dalam diri seseorang terkadang menurun dan terkadang meningkat, karena semangat, karena semangat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan, jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginannya maka semangat kerja akan meningkat, namun motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang diinginkannya maka semangat kerja seseorang akan menurun.

Pemaparan para ahli diatas haruslah menjadi acuan pada semua PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana, namun pada kenyataannya tidak demikian berdasarkan pengamatan penulis, hal tersebut dibuktikan dengan keterlambatan PNS yang masuk kantor serta pulang lebih awal dari jam yang ditentukan,

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis melihat masih kurang maksimalnya kinerja pegawai baik dalam hal motivasi, kepuasan kerja serta komitmen pegawai itu sendiri terhadap organisasi atau instansinya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini,

1. Seberapa besar pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana?
2. Seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana?
3. Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PNS Pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana?

TINJAUAN PUSTKA

Pengertian Motivasi

Luthans dalam Dahlan (2018) motivasi merupakan proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, menopang perilaku dan kinerja, artinya itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2011) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hasibuan, 2007:97-98 tentang alat- alat motivasi diantaranya adalah :

1. Materil Insentif Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Non materiil Insentif Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. Kombinasi Materil dan Non materiil Insentif Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil

(uang dan barang) dan non materil (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

Indikator-indikator Motivasi Pegawai

Menurut Wahyudi & Tupti (2019) terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yakni:

1. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang ada di dalam perusahaan yang meliputi kebutuhan karyawan terhadap gaji, pakaian kerja dan yang lainnya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan adalah kebutuhan yang meliputi tunjangan kesehatan, kecelakaan, iklim serta kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang meliputi relasi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri yang meliputi pengakuan, pujian, kepercayaan, kesempatan promosi, serta penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri adalah Kebutuhan yang bergantung pada keterampilan, pekerjaan yang lebih menuntut, dan menunjukkan potensi optimal untuk mencapai kemampuan, keterampilan, dan prestasi kerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Dapat disimpulkan oleh penulis kepuasan kerja adalah suatu sikap setiap orang secara positif atau negative terhadap suatu penilaian pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Moral Kerja Positif
Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
3. Disiplin Kerja
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
4. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2008:67) Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau performa rendah.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2015: 49) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para karyawan (Sulistiyan, 2003:223).

Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
4. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
5. Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
6. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana

fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran
Kehadiran pegawai di instansi baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu.
5. Kemampuan bekerjasama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Penelitian Terdahulu

Peipko Modesta Ningmabin, 2022, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis dan menguji hubungan kausal antara yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik simple random sampling. Uji Instrumen pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas VIF, Uji Heteroskedastisitas sedangkan alat analisis menggunakan Analisis Regresi linear Berganda, Uji F secara simultan dan Uji t secara parsial, mengelola data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, pengaruh motivasi kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

A.Saiful Rosiin, 2022 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data kuesioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta analisis koefisien determinasi, sedangkan pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil pada pengujian R square mendapatkan skor sebesar 51% yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Hasil pada uji regresi linier berganda membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 22% dan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 43,6%. Berdasarkan perolehan hasil uji t dan uji f dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan menggunakan kuesioner. Penelitian ini berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana yang beralamat di Jl. Sapta Taruna – Kroy, Kab. Kaimana, Papua Barat. Dengan objek penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Hubungan Masyarakat (HUMAS) Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana. dengan Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana yang berjumlah 130 Orang, Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Maka sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil pada Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS) Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana sebanyak 20 orang.

Variabel pada penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja PNS (Y). Untuk mengukur variabel motivasi kerja, penulis menggunakan indikator Kebutuhan fisik, Kebutuhan keselamatan dan kesehatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan perwujudan diri. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, penulis menggunakan indikator Menyenangi Pekerjaan, Moral Kerja Positif, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja, dan Untuk mengukur variabel Kinerja PNS, penulis menggunakan indikator Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Bekerjasama.

Teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Hubungan Masyarakat (HUMAS) Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana adalah metode penelitian secara kuantitatif dengan alat analisa sebagai berikut :

Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

Validitas Data

Untuk Uji Validitas menggunakan teknik korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Responden

X : Skor Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Y : Skor Kinerja PNS

Reliabilitas Data

Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach's alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian

σ_r^2 : Varians total

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan Motivasi Kerja(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja PNS (Y). Adapun Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja PNS

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Menurut Sugiyono (2019:257) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + r_{yx_2}^2 - 2ryx_1ryx_2}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja PNS.

rx_1 = Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja PNS

rx_2 = Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja PNS

rx_1rx_2 = Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda.

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar sumbangan/kontribusi variabel independen X (Sarana dan Prasaran) terhadap variabel dependen Y (Efektivitas Kerja), maka dihitunglah besarnya nilai Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus $R = (r^2)$, hasilnya dikalikan 100%. Menurut Sugiyono (2010:275), rumusan koefisien determinan, sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

R = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana. Kabupaten Kaimana merupakan sebuah daerah di Papua yang begitu terkenal akan senja eksotisnya, senja Kaimana menjadi begitu eksotis karena letaknya yang langsung mengarah ke barat, tempat matahari terbenam. Bahkan keindahan senja Kaimana diabadikan melalui lagu berjudul “Senja di Kaimana” yang digubah oleh Surni Warkiman dan dipopulerkan penyanyi Alfian pada era 1960an. Akhirnya senja menjadi ikon Kaimana sebagai “Kota Senja”.

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	7	31,82 %
Perempuan	13	68,18 %
Total	20	100 %

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Sarjana (S1)	7	31,82 %
SMA/SLTA	13	68,18 %
Total	20	100 %

Tabel 3
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
18-29	3	15%
30-39	6	30%
40-49	6	30%
50>	5	25%
Total	20	100 %

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau dekskripsi suatu data dalam penelitian yang dilihat nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range dari masing masing variabel yang digunakan meliputi Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja PNS (Y).

Tabel 4
Hasil Uji Deskriptif Statistik

Motivasi Kerja	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	20	32	50	42.65	5.631
Kepuasan Kerja	20	32	40	35.10	3.059
Kinerja PNS	20	40	50	45.70	4.194
Valid N (listwise)	20				

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Mengetahui valid tidak item setiap pernyataa kusioner dapat dilihat dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung, dimana jika r tabel lebih kecil dari r hitung maka dapat dikatakan item pernyataan valid, adapun rumus mencari r tabel yaitu $df=(n-k)$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel jadi $20-3 = 17$, angka 17 digunakan untuk mencari r tabel dengan tingkat signifikansi 5% hasilnya dari distribusi r tabel didapat nilai r tabel 0,4555.

Uji Relibialitas

Uji relibilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban responden dengan melihat nilai Cronbach's Alpha setiap variabel pernyataan dimana jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan relibel sebaliknya jika lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak relibel.

Tabel 5
Uji Relibel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
964	10

Tabel 6
Uji Relibel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
912	8

Tabel 7
Uji Relibel Kinerja PNS (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
951	10

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31108619
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.096
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan output hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

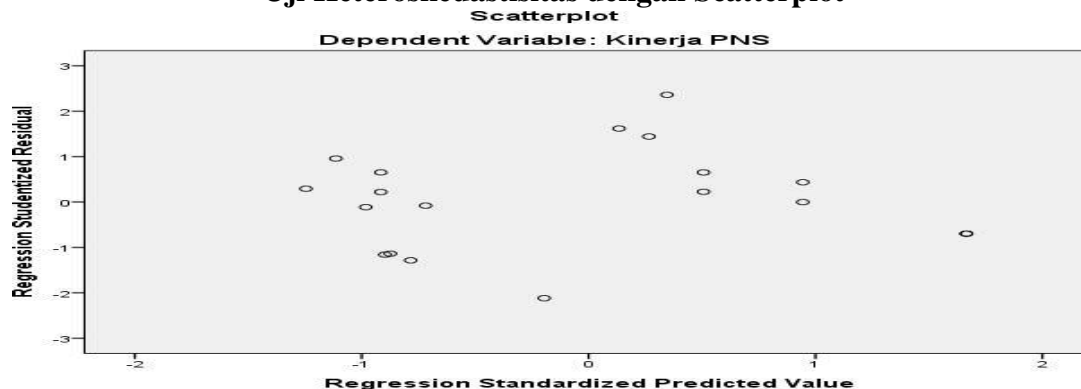
Tabel 9
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.771	1.297
	Kepuasan Kerja	.771	1.297

Hasil output uji Multikolinearitas diatas dapat di dapat nilai *Tolerance* untuk kedua variabel lebih besar dari 0.10 ($0,771$, dan $0,771 > 0,10$) dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 ($1,297$, dan $1,297 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat dilihat titik-titik mnyebar secara merata dan diatas angka nol maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.357	6.510		.976	.343		
	Motivasi Kerja	.231	.102	.344	2.262	.037	.771	1.297
	Kepuasan Kerja	.841	.209	.613	4.029	.001	.771	1.297
a. Dependent Variable: Kinerja PNS								

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas maka model regresi untuk menguji pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), terhadap Kinerja PNS (Y). Maka dapat dituliskan permasalahan regresinya yaitu:

$$Y = 6,357 + 0,231 + 0,841 + e$$

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 11
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.357	6.510		.976	.343
	Motivasi Kerja	.231	.102	.344	2.262	.037
	Kepuasan Kerja	.841	.209	.613	4.029	.001
a. Dependent Variable: Kinerja PNS						

Berdasarkan Hasil output tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung motivasi (X1) 2,262 lebih besar dari t tabel (2,262 > 1,740) dan tingkat signifikan 0,037 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap Kinerja PNS (Y) pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana. Hasil output t hitung kepuasan kerja (X2) 4,029 lebih besar dari t tabel (4,029 > 1,740) dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak

dan H2 diterima, berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja PNS (Y) pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 12
Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.719	2	116.359	19.492	.000 ^b
	Residual	101.481	17	5.969		
	Total	334.200	19			
a. Dependent Variable: : Kinerja PNS						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja						

Hasil output di atas diketahui nilai f hitung sebesar 19.492 dengan signifikansi 0,000, maka f hitung $19.492 > 3.59$ f tabel dengan signifikansi $0.00 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H3 diterima artinya ada pengaruh variabel X1 X2 secara simultan terhadap variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja PNS (Y) pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Uji Kofisien Determinasi

Tabel 13
Kofisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.661	2.44325
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja PNS				

Hasil output kofisien determinasi (R²) diperoleh nilai r square sebesar 0,696, yang artinya bahwa pengaruh variabel Motivasi dan Kepuasan kerja, terhadap Kinerja PNS sebesar 69,6% dan sisanya 30,4% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS dengan membandingkan t tabel = 1,740 dan t hitung variabel motivasi sebesar 2,262 dengan signifikansi 0,037, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Motivasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. seorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, dibandingkan dengan orang yang sama sekali tidak memiliki motivasi dan bekerja berdasarkan kewajiban. Motivasi kerja adalah elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor untuk memengaruhi tercapainya kinerja yang baik.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS dengan membandingkan t tabel = 1,740 dan t hitung variabel Kepuasan kerja sebesar 4,029 dengan signifikansi 0,001, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

Hasil uji statistik dengan SPSS dengan membandingkan f tabel = 3.59 dan t hitung variabel motivasi sebesar 19.492 dengan signifikansi 0,000, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap maka dapat disimpulkan:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana besarnya pengaruh motivasi dan kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya dimana ditemukan nilai sebesar 23,1%.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana besarnya pengaruh kepuasan dan kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya dimana ditemukan nilai sebesar 84,1%.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian HUMAS Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana, besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu dapat dilihat dari nilai r square dimana ditemukan sebesar 69,6% dan sisanya 30,4% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Robbin, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfa Beta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- M.Taufik N.E 2020. Tesis. *Pengaruh Motivasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Gabungan Dinas Kabupaten Enrekang*