
**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA TERNATE**

Ruslan A. Kamis¹, Wariani Lainta²
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Email: ollan.ruslan@gmail.com

ABSTRACT

Received: 28 Agustus 2017
Reviewed: 29 September 2017
Accepted: 23 Oktober 2017
Published: 26 Oktober 2017

This study aims to determine the Effects of Employee Motivation on Performance In Ternate City Department of Transportation, to determine the effect of job satisfaction Against Employee Performance In Ternate City Department of Transportation. Model analysis of the data used in this study is multiple regression analysis (multiple regression analysis). Multiple regression analysis was used to analyze the effect of independent variables consisting of motivation (X1), and job satisfaction (X2), the dependent variable is the performance of an employee (Y). The reason to use this model because the authors wanted to determine how much influence motivation and job satisfaction on the performance of employees at the Department of Transportation of Ternate. Based on statistical tests of motivation and job satisfaction affects employee performance, so the hypothesis is built within the framework of this study is acceptable. The results of this study found that both the proposed research variables in this study can enhance the performance of the employees, this can be seen in the results of multiple regression test simultaneously give effect to the performance of employees. Motivation and job satisfaction perceived by the Department of Transportation Employee of Ternate by the leader of an indicator that encourages employees to carry out the duties and functions that have been planned.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan. Organisasi menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusianya tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini ke dalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Kinerja pegawai sangat menentukan masa depan perusahaan dalam bersaing dan mengimplementasikan berbagai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan

titik sentral dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Lawler dan Porter (1967, dalam Thahrim 2011: 30), mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.. Apabila kinerja pegawai tidak baik maka otomatis kinerja organisasi juga tidak baik, begitu juga sebaliknya.

Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberikan daya, memberikan arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. (Prabu, 2005: 20).

Fenomena yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja bagi seorang pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate yang pertama adalah dari hasil penelitian dilapangan menemukan bahwa Dinas Perhubungan Kota Ternate selalu memberikan fasilitas yang menunjang, memberikan motivasi untuk pencapaian tujuan pekerjaan, memberikan perhatian terhadap motivasi dengan memberikan penghargaan, memberikan training motivasi serta memberikan dan membuat sebuah kebijakan motivasi kepada pegawainya. Walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang perlu dibenahi untuk meningkatkan motivasi kepada pegawai sesuai dengan visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Ternate. Kedua pembayaran gaji. Pembayaran gaji adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk mau bekerja. Pembayaran gaji pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate sering terjadi keterlambatan dan tidak tepat pada waktunya. Ketiga menyangkut pekerjaan itu sendiri, yaitu sudah terdapat tugas pokok yang sesuai dengan keterampilan setiap bidang, di mana keterampilan ini diperoleh pada saat pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan. Kenyataan yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Ternate pegawai yang seharusnya menduduki jabatan tertentu sesuai dengan keterampilannya namun kemudian jabatan tersebut bisa digantikan oleh orang lain yang tidak memiliki keterampilan tersebut. Keempat adalah menyangkut atasan yang mana atasan di Dinas Perhubungan Kota Ternate adalah berperilaku sportif dan sangat partisipatif sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan selalu memberikan penghargaan pada bawahannya. Kelima adalah kondisi kerja terutama di lapangan, kurangnya fasilitas yang tersedia dan ada beberapa yang rusak dan tidak diperbaiki lagi sehingga jika diukur dari kenyamanan dirasakan kurang nyaman dalam bekerja.

Hal ini mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat terganggu, perilaku pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi pegawai juga akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Adanya kesempatan untuk promosi bagi pegawai membuat pegawai merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga pegawai merasa lebih nyaman berada dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada pegawainya membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri pegawai.

Kepuasan kerja Pegawai terpenuhi atau tidaknya keinginan pegawai terhadap pekerjaan, (Muhadi, 2007: 11). Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dari berbagai argumentasi yang melatarbelakangi tersebut di atas maka peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate".

KERANGKA TEORITIS

Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut Hasibuan, (2007: 95) bahwa : Motivasi adalah Daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Disatu pihak, motivasi merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan dari potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, dilain pihak, motivasi merupakan suatu kebutuhan dan perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Tetapi baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik, motivasi timbul karena adanya rangsangan. Untuk lebih jelasnya, pengertian motivasi mengandung hal-hal sebagai berikut :

- 1) Merupakan proses mendorong menggerakkan orang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.
- 2) Merupakan alat perangsang dalam usaha pengarahan daya kerja manusia.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja berarti tercipta gairah dan semangat kerja pegawai.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor Eksternal
 - Lingkungan kerja
 - Pemimpin dan kepemimpinannya
 - Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - Dorongan atau bimbingan atasan.
- 2) Faktor Internal
 - Pembawaan individu
 - Tingkat pendidikan
 - Pengalaman masa lampau
 - Keinginan atau harapan masa depan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2005: 475). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. (Robins, 2003: 68). Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Siagian (2006: 295, dalam Darwis, 2006: 3), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, yaitu apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terhadap variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) Luthans dan Spector (dalam Robins, 2006: 196), yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri: Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja.)2) Gaji: Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Promosi: pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan; (4) Atasan: Kemampuan supervisor

untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (5) Rekan kerja: Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Prabu (2004; 67).

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- 1) Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek - aspek teknis pekerjaan.
- 2) Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.
- 3) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara, 2007: 67).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya pegawai yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. (Mangkunegara, 2006: 14).

Pendapat tersebut di atas, mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari melalui penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

3. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2006: 16)

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapakan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quotient* (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, aboveaverage, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

4. Faktor Lingkungan Organisasi

Peningkatan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat

menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. (Mangkunegara, 2006: 17).

Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) dengan judul Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sulisty, (2011) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi dari motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah cukup besar. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Elvira, (2011), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Motivasi kerja menurut Hasibuan, (2007: 95) bahwa : Motivasi adalah Daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan.

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2005: 475).

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Prabu (2004; 67).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate.
- c. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini digunakan skala likert (*Likert Scale*) skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono, 1999: 86). Skala Likert menggunakan lima angka penilaian yaitu, (1). sangat setuju, (2). Setuju, (3). Kurang setuju, (4). Tidak setuju, (5). Sangat tidak setuju. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban yang terbagi atas variable motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Pegawai Negeri Dinas Perhubungan Kota Ternate dengan Jumlah populasi sebesar 111 orang. Karena jumlah sampelnya terlalu besar dan penelitian tidak mungkin meneliti seluruhnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin dalam Darwis, (2010: 20).

Metode Analisis dan Teknik Pengolahan Data

Metode Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variable bebas yang terdiri dari motivasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2), terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Alasan menggunakan model ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate.

Teknik Pengolahan Data

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS for Windows, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas, reabilitas dan Uji Asumsi klasik.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas adalah menguji seberapa baik instrument yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas instrument. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitungan yang lebih besar dari r standar yaitu 0,30. Bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. (Sugiyono, 1999: 166).

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan seberapa mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran konsisten lintas waktu dan lintas beragam item. (Sekaran, 2006: 40).

Uji Asumsi Klasik

Uji regresi yang diperoleh diharapkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bisa yang terbaik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah nilai residual yang terdistribusi normal. Sedangkan uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variable-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan bantuan program SPSS for Windows, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan akan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait. (Ghozali, 2009: 65-68).

Uji Signifikansi Parsial (Uji – t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Ghozali, 2009: 77-79).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh antara variable Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

Tabel.1. Interpretasi Model

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Kinerja	Motivasi	0,543	6,417	0,00
	Kepuasan Kerja	0,489	5,780	0,00
Contant = 7,678 R = 0,815 R Square = 0,665 F hitung = 49,517				

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Hasil uji regresi tersebut diatas diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$\text{Kinerja} = 7,678 + 0,543 (X1) + 0,489 (X2) + e$$

Persamaan regresi diatas mengandung makna sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi motivasi 0,543 menunjukkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika motivasi meningkat atau menurun maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,543 dengan asumsi variable-variabel independen lainnya konstan Koefisien regresi motivasi 0,489 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat atau menurun maka Kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,543 dengan asumsi variable-variabel independen lainnya konstan.

Untuk mengetahui hubungan model regresi berganda diatas maka dilakukan pengujian menggunakan pengujian uji korelasi. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi diketahui besarnya korelasi (r) adalah 0,815 memberikan makna bahwa korelasi terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja.

Sedangkan secara statistik dapat dinyatakan bahwa regresi berganda ini atau Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja adalah model terbaik untuk melakukan estimasi. Besarnya angka Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,665 memberikan makna bahwa proporsi keragaman dalam variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas di dalam model regresi sebesar 66,5 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yakni sebesar 33,5 % yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai $F_{hitung} \alpha$. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Table.2 Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,549	2	99,274	49,517	,000 ^a
	Residual	100,244	50	2,005		
	Total	298,792	52			

a. Predictors: (Constant), kep.kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Analisis tabel di atas menunjukkan hasil uji anova atau F_{test} di dapat F_{hitung} sebesar 49,517 oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai.

Uji t (parsial)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,678	1,465		5,241	,000
	Motivasi	,425	,066	,543	6,417	,000
	kep.kerja	,283	,049	,489	5,780	,000

a. Dependent Variable: kinerja

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,00 nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) untuk itu, secara statistic H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hopotesis tersebut diterima.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,00 nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) untuk itu, secara statistic H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hopotesis tersebut diterima.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis statistik diketahui bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan dan dapat diterima dan mendukung pernyataan Hasibuan, (2007: 95) bahwa : Motivasi adalah Daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Dari hasil penelitian menemukan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elvira, (2011) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian statistik diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. (Rivai, 2005: 475). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono, (2011) dengan hasil penelitian menemukan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang dibangun dalam kerangka penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kedua variabel penelitian yang diajukan dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai, hal ini dapat terlihat dalam hasil uji regresi berganda secara simultan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan, (2005: 153) kebutuhan manusia membentuk suatu hirarki mulai dari yang terendah sampai dengan kebutuhan yang tertinggi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa jika pegawai termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik produktivitas kerja akan meningkat. Jika produktivitas meningkat berarti kinerja pegawai juga meningkat. Dan jika berarti kinerja pegawai meningkat berarti tujuan perusahaan dalam upaya memotivasi dan menerapkan kepuasan kerja kepada pegawainya pun akan berhasil.

Dari hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Burhanuddin, (2012) hasil penelitian menemukan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate, dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate
- 3) Secara bersama sama terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang diajukan adalah

- 1) Bagi Dinas perhubungan Kota Ternate, agar mampu memberikan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang optimal sehingga karyawan selalu terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
- 2) Dari hasil penelitian menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate. Untuk itu diharapkan kepada pemerintah dalam hal ini Dinas Perhubungan Kota Ternate untuk terus meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan dan memotivasi pegawai baik dorongan dari luar maupun dari dalam. Dan Bagi peneliti selanjutnya agar bisa menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dibangun dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Arilaha, M, Asril, Hadadi, Hartaty, Rahmat M, Subhan, (2011), *Modul Pelatihan Statistik Bisnis*, Fakultas Ekonomi. Ternate
- Burhanuddin, (2012) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) tbk*. Makassar.
- Elvira, (2011) *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya*. Skripsi
- Ghozali, I. (2009). "Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS". Badan

Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, M.S.P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg (2000:107) <http://zoeldhaninformatika.blogspot.com/2011/11/pengertian-kepuasan-kerja-faktor-faktor.html> (diakses 2 September 2013)

Koesmono, (2005) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Skripsi

Mangkunegara AP. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, PT. Refika aditama bandung.

Muhadi. (2007), *Analisis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)*, Skripsi

Maslow (1970), <http://www.sarjanaku.com/2012/04/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>

Mahesa, (2010; 31). "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating" (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Skripsi

Prabu, Anwar. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Universitas Sriwijaya, Desember

Robbins S. P. (2003). <http://klikskripsi.blogspot.com/2009/08/hubungan-motivasi-intrinsik-dan-15.html> di unggah pada tanggal 10-Oktober-2013

Robbins, (2003), [http://klikskripsi.blogspot.com/2009/08/hubungan-motivasi-intrin sik-dan 15.html](http://klikskripsi.blogspot.com/2009/08/hubungan-motivasi-intrin-sik-dan-15.html) di unggah pada tanggal 10-Oktober-2013

Robbins, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal. (2005), *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad Fawzi Mohd. (2005), (*Performance appraisals; sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*), Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sekaran, (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung.

Suharyadi dan Purwanto (2004) www.kabarpendidikan.blogspot.com. [www.armi naperdana.blogspot.com](http://www.armi.naperdana.blogspot.com)

Siagian, S.P, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Sulistyo, (2011) *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*.

Syaiin, Subakti, (2008), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*, Tesis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan

Thamrin, Muhamad. (2011), *Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Lembaga Penerbitan Universitas Khairun (Lep Khairun), Ternate.