

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Malik Amirulah^{1*}, Azhar Latief²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: Malikamirulah1994@gmail.com

Diterima: 30/07/19

Revisi: 31/07/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan studi: Motivasi dan kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Motivasi dan kepuasan kerja yang di rasakan pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan, organisasi, atau instansi tersebut secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.

Metodologi: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang pegawai, dengan menggunakan metode penelitian. Sebagai variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, alat statistik yang digunakan adalah *Multiple Regretion* (Regresi Berganda). Data dianalisis dengan menggunakan software statistik SPSS 22.

Hasil: Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan sig F $0,000 < 0,05$ dan nilai F *hitung* sebesar 21,988. Hasil uji t (parsial) motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,004 < 0,05$ dan nilai t *hitung* sebesar 3,016. Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig t $0,009 < 0,05$ dan nilai t *hitung* sebesar 2,692.

Manfaat: Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

Abstract

Purpose of study: Motivation and job satisfaction are directly related to employee performance. The motivation and job satisfaction felt by employees can reduce performance or improve employee performance. Employees who feel satisfied with the work obtained will be motivated to improve performance so that it will have an impact on increasing the performance of the company, organization, ordagency as a whole. This research was conducted at the population and civil registration office of the city of Samarinda.

Methodology: This study aims to examine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance. The sample in this study amounted to 73 employees, using research methods. As an independent variable, namely job satisfaction and work motivation, while the dependent variable is employee performance, the statistical tool used is Multiple Regression. Data were analyzed using SPSS 22 statistical software.

Results: The results of this study indicate in the F test (simultaneous) that motivation and job satisfaction significantly affect the performance of employees with sig F $0,000 < 0,05$ and F count value of 21,988. The results of the t (partial) motivation test significantly affect the performance of employees with the value of sig t $0.004 < 0.05$ and the value of t count of 3.016. Job satisfaction significantly affects employee performance with a sig t value of $0.009 < 0.05$ and a calculated t value of 2.692.

Applications: So it can be concluded that motivation and job satisfaction both simultaneously and partially affect employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas di pemerintahan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu dinas tersebut tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Kependudukan adalah warga negara yang berkaitan dengan jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas dan kualitas serta ketahanannya yang menyangkut politik, ekonomi, sosial, dan budaya.

Pengertian pencatatan sipil adalah suatu lembaga milik negara yang memiliki tugas utama untuk melakukan pencatatan, pendaftaran, serta pembukuan yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya terhadap peristiwa kelahiran, kematian perkawinan dan perceraian seseorang.

Motivasi adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyengkan dengan mana para pegawai memandang perkerjaan mereka.

Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Samarinda .
2. Untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi fungsi-fungsi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.
3. Untuk mengetahui motivasi atau kepuasan kerja yang mana lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti mengerahkan. Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, dan konseptualisme. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang analisis data dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

Penelitian kualitatif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian kuantitatif dan deskriptif ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda jalan Milomo No. 01, Samarinda - 73122. Adapun objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang ada di kantor dinas tersebut, alasan penelitian dilakukan di instansi tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan selama semester 8 dengan mempelajari mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian akhir (skripsi) di tahun 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel acak berdasar area (*Cluster Random Sampling*) yang ada di *Probability Sampling*.

Cluster Sampling adalah teknik sampling secara berkelompok. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok / area tertentu. Tujuan metode *Cluster Random Sampling* antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi.

populasi adalah wilayah generasi yang berdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlahsampel yang diperlukan

N : JumlahPopulasi

e : Tingkatkesalahan sampel, biasanya ditetapkan 1% atau 5%

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0.0025)}$$

$$n = \frac{90}{1 + 0.225}$$

$$n = \frac{90}{1.225}$$

$$n = 73 \text{ (Sampel/Orang)}$$

Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskansecara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan atau pernyataan dalam kosioner untuk masing–masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert.

Skala likert yaitu suatu skala yang di gunakan untuk untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban di beri skor dengan menggunakan 5 (lima) sangat setuju (Sekarang, 2000).

2.1 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah.

Uji Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi tersebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Meskipun reliabilitas mempunyai terbagi nama lain seperti keterpercayaan, keterhandalan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

2. Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas Data penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis (normal) yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Gozali:2005).

Uji multikolinialitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (Gozali,2005)

Uji autokorelasi bertujuan apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya problem autokorelasi (Ghozali,2005) model regresi yang baik adalah model regresi yang jauh dari autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali:2005) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitasnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji hipotesis

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa besar kemampuan independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis *Adjusted R Square*. Dalam pengujian ini koefisien determinasi dapat dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R-Square*. Kelemahan yang mendasar menggunakan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

Uji Regresi secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilihat pada tabel INOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika sebaliknya p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak H_0 diterima.

Uji regresi secara parsial (Uji T) dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh masing –masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig masing –masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0.05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih dari 0.05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Variabel Yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dilakukan dengan melihat dari masing-masing variabel yang paling besar nilainya yaitu antara motivasi dan kepuasan kerja.

3 HASIL PENELITIAN

3.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pedoman suatu model yang dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel 0,2272.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Motivasi)

Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
X1.1	.000	0.326	Valid
X1.2	.000	0.544	Valid
X1.3	.000	0.484	Valid
X1.4	.000	0.606	Valid
X1.5	.000	0.728	Valid
X1.6	.000	0.662	Valid
X1.7	.000	0.579	Valid
X1.8	.000	0.632	Valid
X1.9	.000	0.713	Valid
X1.10	.000	0.728	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS

Berdasarkan hasil [Tabel 1](#) menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen Motivasi adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan melebihi r tabel 0,2272.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Kepuasan)

Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
X2.1	.000	0.658	Valid
X2.2	.000	0.728	Valid
X2.3	.000	0.670	Valid
X2.4	.000	0.648	Valid
X2.5	.000	0.700	Valid
X2.6	.000	0.720	Valid
X2.7	.000	0.752	Valid
X2.8	.000	0.674	Valid
X2.9	.000	0.539	Valid
X2.10	.000	0.708	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS

Berdasarkan hasil [Tabel 2](#) menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen Kepuasan Kerja adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan melebihi r tabel 0,2272.\

Tabel 3 Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Kinerja)

Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
Y.1	.000	0.612	Valid
Y.2	.000	0.666	Valid
Y.3	.000	0.730	Valid
Y.4	.000	0.688	Valid
Y.5	.000	0.634	Valid
Y.6	.000	0.527	Valid
Y.7	.000	0.604	Valid
Y.8	.000	0.520	Valid
Y.9	.000	0.699	Valid
Y.10	.000	0.736	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS

Uji Reliabilitas Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dapat menjadi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat ukur dikatakan reliable adalah apabila nilai cronbach's alpha sebesar 0.60 atau lebih. Hasil dari pengujian reliabilitas disajikan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi	0.813	Reliabel
Kepuasan	0.867	Reliabel
Kinerja	0.841	Reliabel

Sumber : data yang diolah SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas digunakan metode *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)*. Menurut Ghazali (2005), nilai cutoff yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolonieritas terlihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 5 Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
Model	B		Beta			Tolera nce
(Constant)	14,160	4,109		3,446	,001	VIF

Motivasi	,341	,113	,364	3,016	,004	,604	1,656
Kepuasan	,309	,115	,324	2,692	,009	,604	1,656

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 5 diatas menjelaskan bahwa VIF untuk Motivasi (X_1), Kepuasan (X_2) disekitar angka 1 yaitu 1,656, 1,656 dan dengan tingkat *Tolerance* mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,604, 0,604 dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolonieritas

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 6 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,621 ^a	,386	,386	3,231	1,831

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolahSPSS.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi
Model Sumer

Model	R ²	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,386	3,231

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan
b. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 386 hal ini berarti 38,6% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 61,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti kompensasi, komitmen, pelatihan, prestasi kerja, kedisiplinan, dan lainsebagainya.

Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *probability F* lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada Tabel 8 ini :

Tabel 8 Hasil uji koefisiensignifikansi simultan(uji statistik F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	458,972	2	229,486	21,988	,000 ^b
Residual	730,590	70	10,437		
Total	1189,562	72			

Sumber: Data diolahSPSS

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21.988 Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,98 yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dan juga dapat dilihat nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari yang disyaratkan $0,000 < 0.05$.

Artinya keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan kepuasan kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai dinas

kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin besar motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen itu akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Begitu pula dengan adanya kepuasan yang sesuai maka akan menumbuhkan motivasi mereka sehingga mempengaruhi kinerja.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik T) Pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil Uji t dapat di lihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	14,160	4,109		3,446	,001
MOTIVASI	,341	,113	,364	3,016	,004
KEPUASAN	,309	,115	,324	2,692	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS

Pembahasan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dari tabel 4.11 dapat diketahui untuk variable motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 3,016 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dan memiliki nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Dari hasil motivasi sendiri di sini lebih dominan dari pada kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut saya hal ini terjadi karena motivasi yang di berikan dari atasan kepada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda sangat tinggi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dari tabel 4.11 dapat diketahui untuk variable kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} 2,692 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dan memiliki nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Dari hasil uji signifikansi parameter individual di atas maka dapat di simpulkan bahwa untuk H_2 hasil yang di dapatkan adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini di karenakan semakin tinggi kepuasan kerja yang di berikan atasan kepada pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja para pegawai secara tidak sadar mempengaruhi mereka dan meningkatkan efisiensi kerja mereka

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dapat diketahui untuk variabel motivasi lebih dominan dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel motivasi lebih berpengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Pembahasan untuk hasil uji koefisien signifikan simultan di atas maka dapat di simpulkan bahwa kedua variabel independen yang di uji berpengaruh terhadap variabel dependen, hal ini telah di tetapkan oleh pernyataan di atas. Dengan ini telah di katakan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai disdukcapil yang artinya semakin baik motivasi yang di berikan atasan kepada pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja.

4 KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Yang artinya semakin baik motivasi yang di berikan atasan kepada pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Yang artinya jika kepuasan kerja pegawai tinggi, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam bekerja.

Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Semakin baik motivasi yang di berikan atasan kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang menghasilkan tingginya kepuasan pegawai dalam bekerja. Artinya motivasi lebih dominan di bandingkan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda .

SARAN

Kepada Kepala Dinas diharapkan dapat memotivasi pegawainya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada pegawai yang beprestasi. Dinas tersebut sebaiknya menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya atau bidangnya agar pegawai dapat bekerja lebih maksimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin tinggi. Kepala Dinas diharapkan dapat melakukan pendekatan kepada pegawai dengan baik dan juga diharapkan memberikan pelatihan keterampilan kepada pegawai agar pegawai merasa puas akan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

REFERENSI

- Basu Swasta DH., dan T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen Pemasaran Moderen*. Liberty, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Susilo Martoyo. 1992 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, BPFE UGM, Yogyakarta.