

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi ditentukan oleh manajemen manusia. Selanjutnya pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik yang memenuhi standart kualitas hanya dapat diperoleh melalui upaya penarikan tenaga kerja atau rekrutmen yang baik.

Sementara itu motivasi juga menjadi sesuatu yang sangat penting bahkan bisa menjadi hal yang paling utama di dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang dan membangkitkan semangat kerja serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Selanjutnya kepuasan kerja pegawai adalah suatu positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan dan begitu sebaliknya. Dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut kantor Camat Medan Denai adalah suatu instansi pemerintahan yang secara langsung memiliki peran yang sangat penting sebagai pelayanan masyarakat, membantu masyarakat dan mengayomi masyarakat. Pegawai kantor camat memiliki tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya, instansi pemerintah ini dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa orang dengan usia sewajarnya atau disebut dengan pegawai. Tujuan kantor camat untuk mencapai terlaksana atau tidaknya program pemerintah diwilayah atau kecamatan. Pekerjaan ini tidaklah mudah kalau dilakukan sendirian, akan lebih mudah bila ada energi antara sesama pegawai.

Selanjutnya adapun pegawai kantor camat berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang pegawai yang terbagi dibebberapa bidang baik pegawai negeri sipil dan honorer. Pegawai tersebut memiliki dampak yang sangat besar untuk kemajuan instansi baik dibidang layanan masyarakat maupun bidang yang lainnya. Memang sangat diperlukan keaktifan kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan dan aturan kantor yang berlaku dikantor camat tersebut. Tetapi tidak semuanya sesuai dengan kenyataan dan harapan.

1. Masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya
2. Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya,
3. Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.
4. Masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja

Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri seseorang tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti melakukan observasi awal di Kantor Camat Medan Denai. Adapun hal yang dapat dilihat dari beberapa masalah yang ditemukan anatara lain, kurangnya motivasi kerja pegawai dan rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaanya. Permasalahan tersebut sangat perlu diperhatikan oleh pihak instansi terutama pemimpinnya, agar permasalahan ini tidak berlanjut dan sangat perlu diatasi secepatnya dan diselesaikan secara bertahap. Beberapa masalah tersebut bisa menjadi acuan dan masukan kepada pimpinan Kantor Camat Medan Denai agar kedepannya lebih baik lagi dari sebelum-belumnya. Berikut ini merupakan Tabel 1.1 Absensi pada Kantor Camat Medan Denai

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor Camat Medan Denai
(2016-2018)

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Absensi tidak hadir rata-rata/tahun		Lambat masuk rata-rata/tahun		Cepat pulang rata-rata/tahun		Pekerjaan yang bisa ditangani
		Total	%	Total	%	Total	%	
2016	35	4	25%	6	37,5%	5	31,25%	78%
2017	35	3	16,66%	4	22,22%	4	22,22%	85%
2018	36	2	10,52%	3	15,78%	3	15,78%	87%

Sumber : Kantor Camat Medan Denai 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 total pegawai yang tidak hadir adalah 4 orang atau 25%, terlambat masuk 6 orang atau 37,5%, cepat pulang 5 orang atau 31,25% dan pekerjaan yang bisa diselesaikan sebesar 78% dari seluruh pekerjaan yang ada di kantor Camat Medan Denai. Akan tetapi pada tahun 2017 jumlah pegawai yang tidak hadir adalah 3 orang atau 16,66%, lambat masuk 4 orang atau 22,22%, cepat pulang 4 orang atau 22,22% dan pekerjaan yang bisa diselesaikan sebesar 85% dari seluruh pekerjaan yang ada. Pada tahun 2018 pegawai yang tidak hadir berjumlah 2 orang atau 10,52%, lambat masuk 3 orang atau 15,78%, cepat pulang 3 orang atau 15,78%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 87% dari total pekerjaan yang ada di Kantor Camat Medan Denai. System absensi di Kantor Camat Medan Denai masih menggunakan system manual sehingga dapat diasumsikan untuk di manipulasi atau ditanda tangan oleh rekan kerja. Absensi dalam birokrasi pemerintahan merupakan masalah, karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi

adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan instansi dan masyarakat pada umumnya. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas pemerintah

Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan memiliki kepuasan, sehingga merasa senang dan nyaman bekerja. Wibowo (2017: 15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian karyawan telah mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Denai tahun 2018-2019 sebagai berikut.

Tabel 1.2

Laporan Hasil Penilaian Pegawai Kantor Camat Medan Denai Tahun 2017-2018

Unsur Penilaian Kinerja	2017	2018	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	81	83	Naik	Baik
Integritas	83	80	Turun	Baik
Komitmen	82	82	Tetap	Baik
Disiplin	82	80	Turun	Baik
Kerjasama	81	78	Turun	Baik

Sumber : Kantor Camat Medan Denai

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2017 kinerja rata-rata diperoleh 81,8 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja

sebesar 80,6. Berdasarkan hasil penilaian kinerja ini maka para pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar lebih baik lagi.

Berdasarkan dari observasi awal baik dari segi kepuasan kerja maupun motivasi kerja dan wawancara dari masyarakat masih banyak terdapat permasalahan-permasalahan yang sekiranya perlu diatasi dengan baik. Maka dari itu penelitian ini sangat penting untuk diteliti karna rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya, kurangnya motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya, selain itu motivasi dari instansi harus menjelaskan fungsi sosial secara tepat, baik di bidang internal maupun eksternal untuk menjamin kesejahteraan pegawainya hal ini berdampak pada kelangsungan instansi kedepannya, instansi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh pada pegawainya yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal disaat bekerja. Semangat dari pegawai juga perlu didukung adanya kepuasan kerja dari pegawai, agar pegawai merasa puas terhadap kerjanya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Camat Medan Denai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Camat Medan Denai?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Camat Medan Denai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Denai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Denai.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Denai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk dijadikan bahwa pengetahuan dan wawasan serta cara berpikir mahasiswa tentang kualitas pelayanan public di Kantor Camat Medan Denai sebagai bagian dari masyarakat yang memiliki banyak pengaruh dan peran penting baik didalam dunia pendidikan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam hal:

- a. Bagi pemerintah sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang membangun kepercayaan masyarakat serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas pada setiap layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat.
- b. Bagi Kantor Camat Medan Denai: dapat menjadi evaluasi dan membantu dalam memahami motivasi kerja, dan kepuasan kerja para pegawai berpengaruh terhadap dilingkungan Kantor Camat Medan Denai.
- c. Bagi masyarakat; dapat menjadi sumber wawasan yang memberikan gambaran dan pemahaman tentang kinerja pegawai dan pengaruhnya pada motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Camat Medan Denai. Sehingga masyarakat dapat melihat situasi dan kondisi yang sebenarnya.
- d. Bagi mahasiswa: dapat memberikan informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya kepada mahasiswa tentang

pengaruh atau hubungan antara fasilitas belajar dan persepsi mahasiswa tentang keterampilan mengajar dosen terhadap motivasi belajar pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi khususnya hal yang berkaitan dengan Bisnis.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian motivasi

Motivasi kegairahaannya kerja sebenarnya ditentukan oleh faktor keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia dalam menghadapi situasi diluar dirinya yang menantang atau merangsang. Begitu pula kondisi kepuasan kerja yang merangsang dan apa yang menjadi harapan seseorang. Manusia itu terdorong untuk membuat atau melakukan sesuatu kegiatan karena ingin mewujudkan sesuatu atau tujuan yang diharapkannya.

Berbagai strategi yang dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya: memberikan motivasi, menerapkan disiplin kerja, dan pengembangan karir, disiplin kerja, kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, peningkatan kepuasan kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain, Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai Hasibuan (2006:143) Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya.

2.1.2 Teori – Teori Motivasi

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa pegawai membandingkan usaha dan imbalan pegawai dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa.

2. penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan.

2.1.3 Pokok-pokok motivasi

Dalam meningkatkan produktivitas pegawai terdapat beberapa pokok-pokok motivasi, yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Mengukur potensi pekerjaan yang memberikan kepuasan
3. Desain pekerjaan yang memotivasi pekerjaan
4. Factor social dalam motivasi
5. Pemberian perangsang dan imbalan demi motivasi

6. Pelatihan
7. Peluang untuk perkembangan
8. Motivasi dan kemajuan bisnis

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Mangkunegara (2004:65) membagi motivasi menjadi dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsic dapat pula dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karenamendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal.faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi, dan interaksi antar karyawan.

2.1.5 Indikator-Indikator Motivasi kerja

Menurut Suwatno (2001:131) dalam mengukur tingkat motivasi kerja maka indicator yang dapat digunakan adalah perilaku pegawai yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan. Yang meliputi:

1. Fisiologi
2. Rasa Aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

2.2. Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai hasil dari persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, adil, menikmati pekerjaannya, bergairah, status dan bangga dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam persepsi tersebut, pegawai bersentuhan yang melibatkan satu sama lain saling berinteraksi dengan pegawai lain, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan untuk promosi jabatan.

Kepuasan kerja secara umum mengacu pada sikap yang dirasakan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan yang bersifat abstrak, sehingga tidak dapat diamati secara langsung. Pengamatan kepuasan kerja hanya dapat dilakukan dengan melihat ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam bentuk suatu pernyataan atau perilaku tertentu. Tolak ukur kepuasan kerja antar individu berbeda, karena setiap individu memiliki sistem nilai tingkat kepuasan berbeda. Bila semakin banyak kesesuaian antara aspek-aspek pekerjaan dengan nilai-nilai dan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, bila kesesuaian kedua hal tersebut sedikit akan semakin rendah tingkat kepuasannya. Handoko (2008:193) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2.2.2 Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru sehingga tidak menonton, penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standart yang ada, iklim pekerjaan yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian motivasi, persepsi dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Faktor- faktor penentu kepuasan kerja (Ashar Sunyoto Munandar, 2008:357) antara lain:

1. Ciri-ciri Instrinsik pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja yaitu:

- a. Keragaman, Keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
- b. Jati diri tugas (*task indetity*). Sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
- c. Tugas yang penting (*Task significance*). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
- d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidagantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil (Equitable Reward)

Siegel dan Lane, 1982 mengutip kesimpulan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji

yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

3. Penyeliaan

Locke, 1982 memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, yaitu hubungan atasan bawahan yang meliputi hubungan fungsional dari keseluruhan (entity). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilainilai yang serupa.

4. Rekan-rekan Sejawat yang menunjang

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi, kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Ketidakpuasan pegawai dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya dari pada mengundurkan diri, pegawai dapat mengeluh menjadi tidak patuh, mencari property organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka (Robbins,2007:108)

Tanggapan-tanggapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lainnya dalam dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dijabarkan sebagai berikut:

1. Keluar, perilaku diarahkan meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2. Suara, secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

3. Kesetiaan, secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian, secara pasif membiarkan keadaan memburuk yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:64)antara lain;

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti dikemukakan oleh ronins. Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi intraksi antara kemampuan dan *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (AxMxO), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Wibowo (2007: 15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sutrisno (2009:164) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.3.2 Penilaian kinerja Pegawai

1. Penilaian kinerja.

Yang dimaksud dengan system penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai.

2. Tujuan penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua yaitu:

a. Tujuan evaluasi

Seseorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari system penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Kasmir (2016:208) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Waktu

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama.

Gibson (1987) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang antara lain.

- a. Faktor individu:kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis:persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system) (subakti 2008:2)

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Dalam Pasal 10 PP Nomor 30 Tahun 2019 Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf A disusun dengan memperhatikan kriteria:

1. Spesifik
Spesifik adalah kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja
2. Terukur
Terukur adalah kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.
3. Realistis
Realistis adalah ukuran yang dapat dicapai dan menantang.
4. Memiliki batas waktu pencapaian
Adalah proses pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas.
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang terdapat dibawah, maka ada perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu apakah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul penelitian	Variabel Penelitian		Hasil penelitian
		Independen	Dependen	
1. Yoga Arsyenda (2013: 1)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS	Motivasi kerja Disiplin kerja	Kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Harry Murti (2013:12)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja	Motivasi Kepuasan	Kinerja Pegawai	Dengan sampel 159 pegawai hasil yang terdapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai
3. Prihantoro (2012:157)	Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi disiplin, lingkungan, dan komitmen	Motivasi Disiplin Lingkungan kerja komitmen	Kinerja pegawai	Variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber: diolah peneliti, 2020

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telah teoritas seperti yang telah diuraikan diatas.

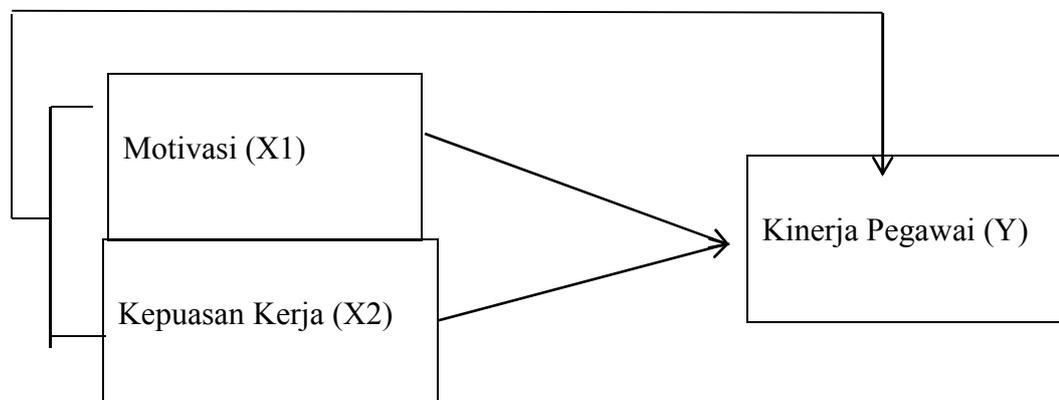
2.5.1 Hubungan Motivasi terhadap kinerja

Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah Warsito (2008:99)

2.5.2 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja

Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, yang artinya bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai Rahmatullah (2012:43). Oleh karena itu seorang pimpinan harus banyak memberikan motivasi yang tepat kepada bawahannya, sehingga mereka puas dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang dipotesiskan di Kantor Camat Medan Denai dalam penelitian ini adalah;

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Denai

2. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Denai
3. Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Denai

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistic deskriptif, statistic deskriptif sebagai gambaran umum akan data yang diperoleh. Deskriptif instrument penelitian dan efek profil terhadap variabel penelitian.

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi

Populasi bila diukur dengan suatu objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek.

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada Kantor Camat Medan Denai yang berjumlah 36 orang

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relative kecil, kurang dari 100 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 36 responden.

Dalam hal ini, untuk mengetahui jumlah dan jabatan dan golongan Kantor Camat medan Denai dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1
Sampel Berdasarkan Golongan Pegawai

No	Jabatan	Golongan	Jumlah

1	Camat	III/d	1
2	Sekretaris Camat	III/d	1
3	Kasubbag Keuangan	III/c	3
4	Kasubbag Kepegawaian	III/c	5
5	Kasubbag P.Program	III/b	5
6	Kasi Pelayanan Umum	III/b	4
7	Kasi PMK	III/c	3
8	Kasi Kesra	III/d	3
9	Kasi Pemerintah	III/d	4
10	Kasi Tertib	III/b	3
11	Staff	III/d, II/b, II/c, II/b	4
Jumlah			36

Sumber : Kantor Camat Medan Denai 2020

3.3 Jenis Data Penelitian

3.3.1 Data primer

Data primer, merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut.

1. Observasi

Dengan cara mengamati secara langsung terhadap obyek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan untuk yang berkaitan dengan permasalahan penelitian

2. Kuisisioner yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sample. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai

3. yang mengetahui permasalahan penelitian beberapa macam sebagai berikut: informasi kunci, informasi Utama, informasi tambahan.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari:

- a. Profil Kantor Camat Medan Denai
- a. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topic masalah yang diteliti.

3.4 Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Table 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:133)

3.5 Defenisi Operasional

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan definisi operasional masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel penelitian	Definisi variabel	Indikator penelitian
1	Motivasi (X ₁)	Mendorong atau menggerakkan yaitu mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. (Hasibuan 2006:14)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologi 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri
2	Kepuasan kerja (X ₂)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001:202)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Teman sekerja 4. promosi 5. Gaji/Upah
3	Kinerja pegawai (Y)	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2009:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spesifik 2. Terukur 3. Realistis 4. Memiliki batas waktu pencapaian 5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Sumber : Data Penelitian 2021

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji validitas

Digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan dari penelitian dengan cara koesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program SPSS windows dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *crobachAlpha*. Koefisien *conbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan

(reabilitas) instrument. Jika koefisien *crobachAlpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, *crobach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar f

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:175) Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada residualnya,

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara : Melihat Normal Probability Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

Kriteria uji normalitas :

- Apabila p-value (P_v) $< \alpha$ (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal
- Apabila p-value (P_v) $> \alpha$ (0,05) artinya data berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik *scatterplot* dan prediksi variabel dependen dengan residunya, dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residualnya. Heteroskedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya (Ghozali 2016:134).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*, dimana nilai *tolerance* mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali 2016:103).

3.9 Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kepuasan kerja
- b_1 = Koefisien regresi motivasi
- b_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja

3.9.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

$H_0 : \hat{\beta} = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_1 : \hat{\beta} \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

$H_0 : \hat{\beta} = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_1 : \hat{\beta} \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t table dengan kriteria keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1 = 0$: artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai .

$H_1 : b_1 \neq 0$: artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai .

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka profitabilitas signifikansi, yaitu :

Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak.

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima .

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Stress kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS for windows.