

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang

Enjang Sudarman

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta, sudarmanenjang@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang.

Desain/Metode menggunakan metode korelasi dan regresi, untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu; variabel independen kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sebanyak 42 orang dari total sampel. Sumber data primer diambil menggunakan kuesioner / instrumen: variabel kepuasan kerja, variabel motivasi, dan variabel kinerja pegawai. Analisis data menggunakan Statistik inferensial dengan SPSS versi:22.

Temuan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (F hitung = 421,613, $p < 0,000$).

Implikasi (1) pemimpin organisasi mengembangkan sistem pengawasan kinerja berbasis teknologi seperti pinger print untuk kehadiran dan kamera CCTV untuk memantau aktivitas pegawai. (2) sistem pemberian penghargaan disesuaikan dengan kinerja individu. (3) menata ulang job discription pegawai sesuai keahlian.

Originalitas (1) indikator kepuasan kerja: kondisi lingkungan, hubungan antar personal, kesempatan untuk maju, kenyamanan bekerja, (2) indikator motivasi: gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, penghargaan dari atasan dan promosi. (3) indikator kinerja pegawai: merumuskan program; mengkoordinasikan, pelaksanaan bimbingan dan pelayanan, menyiapkan kebutuhan akomodasi calon haji.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : kepuasan kerja, motivasi, kinerja pegawai, system pengawasan

I. Pendahuluan

Pengelolaan SDM di instansi pemerintah tidaklah jauh berbeda dengan pengelolaan organisasi pada umumnya. Penerapan prinsip Human Capital yang mengedepankan manusia sebagai asset yang paling berharga di dalam suatu organisasi kelihatannya belum benar-benar dijalankan dalam pengelolaan Pegawai di instansi pemerintah. Pengelolaan SDM yang baik dimulai dari rekrutmen, seleksi kandidat Pegawai Negeri Sipil, penempatan, hingga melakukan pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang didasari kepada rencana kerja yang jelas dan kompetensi yang dimiliki Pegawai. Pengelolaan kinerja pegawai dengan sistem performance based pay, maupun competency based pay sebagai alternatif yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian masih terdapat isu dalam Pola rotasi, promosi dan mutasi di instansi pemerintah masih banyak kelemahan dan perlu untuk dilakukan perbaikan.

Salah satu akibat dari kelemahan pengelolaan pegawai berdampak terhadap kepuasan kerja dan motivasi para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Fenomena yang

terjadi dalam pengelolaan pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang adalah : (1) pimpinan organisasi lebih menonjolkan sisi administratif daripada sisi manajemen. (2) kurang didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada proses pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian.

Kelemahan kelemahan tersebut di atas menyebabkan kondisi kurang kondusif dalam menjaga kepuasan dan motivasi pegawai. Kurang perhatian dari pimpinan, seperti memberikan keadilan kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk pegawai berprestasi dapat berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai menjadi rendah. Terlebih lagi pegawai dihadapkan pada setumpuk tugas yang harus diselesaikan setiap harinya, misalnya; Tahun. Jumlah pendaftaran calon Jemaah haji di Kabupaten Karawang mencapai 30 -100 orang per hari, sementara jumlah kuota yang diberangkatkan pada tahun 2016 sebanyak 1.729 orang. Sehingga untuk keberangkatan mereka menunggu giliran, berdasarkan data Siskohat waiting list Jemaah Haji di Kabupaten Karawang saat ini mencapai 17 tahun. Untuk meningkatkan kualitas layanan pendaftaran haji secara berkesinambungan, Kementerian Agama Kabupaten Karawang telah membuka Layanan Satu Atap. Dengan layanan ini Calon Jemaah Haji dapat melakukan pembukaan dan penyetoran dana hajinya secara langsung di satu tempat Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPS BPIH) berada pada satu atap di lingkungan Kantor Kemenag Kabupaten Karawang. Untuk terwujudnya kinerja pelayanan haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang, tentunya sangat dipengaruhi faktor kepuasan kerja dan motivasi pegawai.

Fenomena yang terjadi pegawai yang bertugas memberikan pelayanan ibadah haji dan umroh belum optimal dikarenakan beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Agar dapat menunjukkan pola kerja pegawai yang sistematis, terstruktur dan terprogram, perlu adanya peningkatan sumber daya manusia yang optimal. Pimpinan organisasi hendaknya memperhatikan kepuasan, motivasi dan kedisiplinan pegawai untuk meningkatkan kinerja atau produktifitas kerjanya. Dalam rangka mencapai kinerja yang tertuang dalam tugas pokok seperti dimaksud, diperlukan pegawai negeri sipil yang lebih efisien, efektif serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintah dan tugas pembangunan yang dilandasi semangat, sikap pengabdian pada masyarakat. Selain mengerjakan Tugas pokok ini telah ditetapkan dalam Satuan Organisasi Tatalaksana Pemerintahan. Selain melaksanakan tugas pokok, pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan seperti tertuang dalam Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang disiplin pegawai, menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Namun demikian pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi. Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai pada dirinya. Veithzal Rivai (2008 : 475) makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan dirasakan sesuai keinginan individu pegawai, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 202) menekankan bahwa pimpinan organisasi harus menciptakan kepuasan kerja pegawai supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Veithzal Rivai (2008 : 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan dalam bekerja. Menurut A.A. Anwar Parabu Mangkunegara (2009 : 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten karawang.

II. Kajian Teori

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000:193) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah perasaan emosional pegawai dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Frengky Basna

(2016) kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Argensia, Ritha F. Dalimunthe, Sitti Raha Agoes Salim. (2014) kepuuasan kerja pegawai terjadi apabila organisasi memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya, seperti hubungan antar personal, kondisi kerja, kepemimpinan dan lainnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan yang menjemukan dan membosankan. Veithzal Rivai (2009: 856) kepuuasan kerja merupakan penilaian individu terhadap pekerjaannya. makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuuasan terhadap pekerjaan tersebut.

Keith Davis (1985 : 96) dalam Mangkunegara (2009 : 117) mengemukakan bahwa "job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work" (kepuuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yukl (1977 : 98) kepuuasan kerja "is the way an employee feel about his or her job" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Menurut Hasibuan (2005) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. apabila pegawai dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Herzberg tentang hubungan kepuuasan kerja dengan produktivitas Menurut dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (motivation factor) yang disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor pemelihara (maintenance factor) yang disebut disatisfier atau extrinsic motivation. (1) Faktor pemuas mencakup : prestasi yang diraih (achievement), pengakuan orang lain (recognition), tanggungjawab (responsibility), peluang untuk maju (advancement), kepuuasan kerja itu sendiri (the work it self), dan kemungkinan pengembangan karir (the possibility of growth). (2) Faktor pemelihara (maintenance factor) meliputi: kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari pengawasan dan hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi senantiasa mengenali faktor-faktor apa saja yang sekiranya membuat pegawai puas bekerja. Dengan tercapainya kepuuasan kerja pegawai, kinerja dan produktivitas dengan sendirinya akan meningkat.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, indikator kepuuasan kerja dalam penelitian ini meliputi: kondisi lingkungan kerja, hubungan antar personal, kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, dan fasilitas yang diterima.

2. Pengertian Motivasi

Untuk menjelaskan tentang motivasi diambil dari Teori Hirarki Kebutuhan (Need Hierarchy) dari Maslow yang dikutip Hasibuan (2007) dan Mangkunegara (2005) Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun nonmateri. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi sebagai berikut: 1) physical need yaitu kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah,. 2) safety need yaitu kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup, 3) social needs yaitu kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar, 4) the need for self actualization yaitu kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyhuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa, 5) esteem need yaitu kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan.

Pimpinan organisasi harus memahami tentang jenis atau tingkat kebutuhan pegawai untuk meningkatkan motivasi. Luthans (2006) menekankan proses motivasi sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis mendari dorongan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena ia meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi, maka secara otomatis kepentingan pribadi para anggota organisasi akan terpenuhi pula. Motivasi merupakan proses kesediaan individu melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan untuk memuaskan kebutuhan dirinya. Robbins dan Coulter, (2007) motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Teori motivasi yang paling dikenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menyatakan bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu McClelland menekankan pada tiga kelompok motivasi kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi.

Faktor - faktor Motivasi

Menurut Dessler (1986:350) yang dikutip oleh Hasibuan (2007) menekankan tentang proses motivasi pegawai dalam melaksanakan kerja itu adalah adanya motif itu sendiri dan harapan yang diinginkan pegawai. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: (1) Upah dan gaji adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap pegawai. (2) Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja pegawai seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. (3) Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya : penerangan, AC, luas ruangan). teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile. Sarana lain yang mendukung motivasi meliputi; (4) Pelatihan Pegawai dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan. (5) Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa financial. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya. (5) Sistem promosi pegawai yang dipertimbangkan mendapat promosi. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja, dan promosi yang diperoleh.

3. Kinerja Pegawai

Hasibuan (2007 : 94) kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Sumarlan Margono (2008 : 7) kinerja diukur berdasarkan kualitas hasil dan kuantitas. Kualitas hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh; optimisme yang tinggi, terus belajar, rela berkorban, dan tetap bekerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bernardin dan Russel (1993:383) ada enam dimensi dalam menilai kinerja pegawai, yaitu : (1). Kualitas (Quality) Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (2). Kuantitas (Quantity) dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal. (3) Ketepatan Waktu (Timeliness) Pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja. (4) Keefektifan Biaya (Cost Effectiveness) Merupakan penggunaan sumber daya yang digunakan secara optimal dan efisien.. (5). Perlu Pengawasan (Need for Supervision) kemampuan pegawai dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan. (6) Hubungan Rekan Sekerja (Interpersonal Impact) pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja.

Faktor Faktor Pengelolaan Kinerja

Menurut A.A. Anwar Parabu Mangkunegara (2009 : 67) penglolan kinerja didasarkan atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 113) mengemukakan terdapat tiga faktor utama untuk mengelola kinerja individu yaitu; (1) meningkatkan kemampuan secara individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2)

mendorong tingkat usaha individu pegawai yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan, (3) dukungan organisasi berupa fasilitas kerja, dan kebutuhannya secara fisiologis. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai : Kinerja (Performance – P) = Kemampuan (Ability – A) X Usaha (Effort – E) X Dukungan (Support – S).

Pengelolaan kinerja pegawai di kantor kementerian Agama Kabupaten Karawang, disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012, Tugas Pokok kantor kementerian agama mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah. Adapun uraian Tugas Seksi PHU adalah sebagai berikut: (1) pendaftaran dan dokumen Haji ; a) merumuskan program kebijakan rencana kerja ; b) mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pendaftaran dan dokumen Haji; c) Menyiapkan data /informasi pendaftaran dokumen Haji; e) menerima, menyeleksi, memproses pembatalan dan mengembalikan setoran awal BPIH; (2) pembinaan Haji dan Umroh; a) menyiapkan data informasi pedoman penyuluhan haji, b) melaksanakan bimbingan dan pelayanan, melaksanakan seleksi/tes bagi calon petugas Haji (TPHI/TPIHI) c) Melaksanakan bimbingan pelatihan ketua regu dan rombongan d) Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan akreditasi KBIH e) Kerjasama dengan lembaga terkait dalam hal pembinaan Haji, (3) Akomodasi, Transportasi dan perlengkapan Haji a) Menginventarisasi kebutuhan akomodasi calon Haji b) Menginventarisasi perlengkapan calon Haji c) Mengkoordinir transportasi calon Haji, (4) Pengelolaan keuangan Haji a) Menyiapkan bahan penyajian data b) Menghimpun pengelolaan keuangan Haji c) Menghimpun laporan keuangan BPAH d) Melayani permintaan data, bahan/petunjuk kerja tentang pengelolaan keuangan Haji Adapun VISI Penyelenggara Haji dan Umroh Kementerian Agama. Indikator kinerja pegawai kantor kementerian Agama dalam penelitian ini meliputi; merumuskan program; mengkoordinasikan, pelaksanaan bimbingan dan pelayanan, menyiapkan kebutuhan akomodasi calon Haji.

III. Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi, untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan, atau mencari hubungan diantara variabel independen Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

B. Unit Analisis

Unit analisis atau subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

C. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah total sampel yaitu semua pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang sebanyak 42 orang.

D. Sumber data dan teknik pengumpulan data

Sumber data yang digunakan adalah data primer diambil dari responden langsung, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, terdiri dari tiga kuesioner (instrumen) variabel kepuasan kerja, variabel motivasi, dan variabel kinerja pegawai.

E. Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif statistik meliputi

1. Uji validitas dan Reliabilitas,
2. Uji Normalitas
3. Uji Linieritas
4. Uji Heteroskedastisitas

F. Uji hipotesis

Adapun teknik analisis untuk uji hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi secara simultan dengan kinerja pegawai dengan rumus sebagai berikut : $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$,

Keterangan:

- Y' = Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- X_1 = variable kepuasan kerja
- X_2 = Variabel motivasi

- a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 = 0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

IV. Hasil Dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan masih berupa data mentah, sehingga perlu diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 22.

A. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Kepuasan Kerja

Pengujian Validitas instrumen variabel kepuasan kerja dengan indikator; kondisi lingkungan kerja, hubungan antar personal, kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, Diperoleh koefisien vlidits 0,858. 0,680. 0,786. 0,820. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Motivasi

Pengujian Validitas instrumen variabel motivasi dengan indikator meliputi; gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, penghargaan dari atasan dan promosi yang diperoleh. Diperoleh koefisien vlidits 0,901. 0,820. 0,873. 0,928 dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,983. Instrumen motivasi dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Kinerja Pegawai

Pengujian Validitas instrumen variabel kinerja pegawai kantor kementrian agama karawang dengan indikator meliputi; merumuskan program; mengkoordinasikan, pelaksanaan bimbingan dan pelayanan, menyiapkan kebutuhan akomodasi calon Haji . Diperoleh koefisien validitas : 0,873. 0,939. 0,877. 0,928. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

B. Pengujian Asumsi Analisis Data

1. Uji Normalitas

1.1. Uji normalitas variabel Kinerja Pegawai

Uji normalitas variabel Kinerja Pegawai menggunakan Uji liliefors untuk melihat sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 1

**Tabel 1 Uji Normalita Kinerja Pegawai
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja PNS	,145	46	,016	,879	46	,000

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors, variable Kinerja Pegawai dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diroleh korelasi signifikansi 0,00 , lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

1.2 Uji normalitas variabel Kepuasan Kerja

Uji normalitas variabel Kepuasan Kerja menggunakan Uji liliefors untuk melihat sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tebel 2

Tabel 2 Uji Normalitas Kepuasan Kerja
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepuasan kerja	,203	42	,000	,861	42	,000

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji lilliefors, variable Kepuasan Kerja dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diperoleh korelasi signifikansi 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

1.3. Uji Normalitas Variabel Motivasi

Uji normalitas variabel Motivasi menggunakan Uji lilliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 3

Tabel 3 Uji Normalitas Motivasi
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
motivasi	,177	42	,002	,897	42	,001

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji lilliefors diperoleh variable Motivasi dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk diperoleh korelasi signifikansi 0,001, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Motivasi berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear dengan menggunakan Test for Linearity

2.1. Uji linearitas variable kinerja pegawai atas variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Uji linearitas Variable Kinerja Pegawai atas Kepuasan kerja

		df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * kepuasan kerja	Between Groups	13	262,723	138,797	,000
	(Combined) Linearity	1	3249,941	1716,950	,000
	Deviation from Linearity	12	13,789	7,285	,000
Within Groups		28	1,893		
Total		41			

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00, Dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linear.

2.2. Uji linearitas variable Kinerja Pegawai atas Motivasi dapat dilihat pada table 5. dibawah ini

Tabel 5 Uji linearitas Variable Kinerja Pegawai atas Variabel Motivasi
ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * motivasi	Between Groups	(Combined)	237,048	42,745	,000
		Linearity	2456,286	442,919	,000
		Deviation from Linearity	66,337	11,962	,000
	Within Groups		5,546		
Total					

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kinerja Pegawai , dan Motivasi terdapat hubungan yang linear.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian data variabel Kinerja Pegawai, Kepuasan kerja , Motivasi untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi digunakan Uji Park, Uji Glesjer. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini.

Tabel 6 Uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,224	,693		6,099	,000
kepuasan kerja	-,034	,021	-,341	-1,621	,113
motivasi	-,041	,030	-,290	-1,380	,175

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen Kepuasan kerja 0,113 > 0.05 dan Motivasi 0,175 > 0.05. dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda variable Kepuasan Kerja (X₁), variable Motivasi (X₂) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 Regresi Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X1), Variable Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja PNS (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,892	1,372		8,670	,000
kepuasan kerja	,586	,042	,810	14,041	,000
motivasi	,203	,059	,200	3,460	,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil analisis data 2017

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 11,892 + 0,586X_1 + 0,203X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,892; artinya jika Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 11,892.
2. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,586 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,586. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Motivasi maka semakin naik pula Kinerja Pegawai. Indikator Kepuasan kerja meliputi: kondisi lingkungan kerja, hubungan antar personal, kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, fasilitas yang diterima.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,203; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai, semakin baik Motivasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Indikator Motivasi meliputi; gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, penghargaan dari atasan dan promosi yang diperoleh.

D. Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Kepuasan Kerja (X₁), dan variable Motivasi (X₂) secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,949	2,07020

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

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil analisis data 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,952 atau (95,2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 95,2%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kepuasan Kerja dan motivasi) mampu menjelaskan sebesar 95,2% variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) Sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), misalnya dari kasus di atas populasinya adalah 42 orang dan sampel yang diambil dari kasus di atas 42 orang, jadi apakah pengaruh yang terjadi atau kesimpulan yang didapat berlaku untuk populasi yang berjumlah 42 orang.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3301,262	2	1650,631	385,147	,000 ^p
Residual	167,143	39	4,286		
Total	3468,405	41			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja
 Sumber : Hasil analisis data 2017

Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 385,147, dengan signifikansi $p < 0,000$. Kesimpulannya adalah ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang disajikan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ($F_{hitung} = 385,147, p < 0,000$).
2. Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten karawang sebesar 0,586 %. indikator kepuasan kerja meliputi; kondisi lingkungan kerja, hubungan antar personal, kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, fasilitas yang diterima.
3. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 20, 3% di Kantor Kementerian Agama kabupaten karawang . Indikator Motivasi meliputi; gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, penghargaan dari atasan dan promosi yang diperoleh.
4. Kepuasan kerja dan Motivasi dapat memprediksi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten karawang dalam pelayanan publik mampu sebesar 95,2% Sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Saran-saran dan rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinaan organisasi hendaknya mengembangkan sistem pengawasan melekat dalm rangka memelihara kepuasan kerja pegawai. Pengawasan melekat pegwai akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya. Pengawasan melekat dapat dilakukan berbasis teknologi seperti finger print untuk absensi dan penggunaan kamera CCTV untuk memantau kegiatan dari pegawai.
2. Memberikan penghargaan dan balas jasa sesuai prestasi kerja.
3. Memberikan kesempatan yang seluas luasnya kepada para pegawai untuk mengembangkan bakat dan potensi dirinya untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai.
4. Menata ulang job discription para pegawai sesuai keahlian untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Argensia , Ritha F. Dalimunthe, dan Sitti Raha Agoes Salim. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)*. *Jurnal Ekonom*, Vol 17, No 2, April 2014.
- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, 1993. *Human Resource management : an experiential approachs*. Singapore : MC. Graw Hill Internasional Hany, T. Handoko .1994. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFE*
- Frengky Basna. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 319-334*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sumarlan Margono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Hadi. 2005. *Metodologi research. Jilid 1, cetakan ke-IV*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan, Fakultas Psikologi UGM
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.