

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG

Nur Rachmah Wahidah¹, Destian Andhani², Ading Sunarto³

Universitas Pamulang, Banten

dosen02317@unpam.ac.id¹, dosen02464@unpam.ac.id², dosen02153@unpam.ac.id³

Submitted: 02nd Nov 2021/ **Edited:** 15th Dec 2021/ **Issued:** 01st Jan 2022

Cited on: Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 57-65.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation partially and simultaneously on the performance of bureau staff at the Raden Intan State Islamic University (UIN) Lampung. The research method used is an associative quantitative approach, the population in this study is the staff of the Raden Intan Lampung State Islamic University (UIN) bureau with a total sample of 83 people, while data collection is done by distributing questionnaires to 83 respondents and then analyzed using validity tests, reliability test, classical assumption test, regression test, coefficient, determination, correlation, and hypothesis testing (t test and f test). The results showed that job satisfaction (X1) had a positive and significant effect on the performance of Raden Intan's employees (UIN) during the Covid-19 pandemic in Bandar Lampung where the value of $t_{count} > t_{table}$ was $18,587 > 1,990$ with a significance value < 0.05 , meaning that the variable satisfaction work has a partial effect on employee performance. Work motivation (X2) does not have a positive influence on employee performance (Y) Raden Intan State Islamic University (UIN) Lampung where the value of $t_{count} < t_{table}$ is $-0.856 < 1.990$ with a significance value of > 0.05 , meaning that the work motivation variable partially affects employee performance. Job satisfaction (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) Raden Intan Lampung State Islamic University (UIN) where the $f_{count} > f_{table}$ is $170.623 > 3.11$ with a significance value $< 0,05$ means that the variables of job satisfaction and work motivation have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performace

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu,

sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai).

Meskipun pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran yang penting dalam menghasilkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalurkan, dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal.

Untuk mengetahui faktor yang memengaruhi penurunan kinerja pegawai UIN Raden Intan pada masa pandemi saat ini banyak pegawai yang mengeluh akibat covid-19, karena banyak pegawai yang bekerja dari rumah, keterbatasan pegawai menggunakan internet atau sosial media, seperti pegawai yang sudah tua tidak bisa menggunakan e-learning. Dengan adanya keterbatasan tersebut pegawai merasa kurang bebas dalam bekerja. Keterbatasan tersebut berdampak pada kurangnya kinerja pegawai, hal ini membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun

Tabel 1. Pra-Survei mengenai penyebab menurunnya kinerja pegawai UIN Raden Intan Lampung

No	Instrumen	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	7	35%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	6	30%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	4	20%
4	Kurangnya kerjasama antar pegawai	3	15%
	Total	20	100%

Sumber: Biro Kepegawaian UIN Raden Intan Lampung

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menjawab menurunnya kinerja pegawai disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena adanya ketidaksesuaian dalam kerja, dimana terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya

kinerja pegawai karena kurang bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ditentukan organisasi. Belum optimalnya kinerja pegawai menjadi masalah yang harus disikapi dengan serius, karena apabila dibiarkan maka dalam jangka panjang hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312, 337) “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai perjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Menurut Robbins (diterjemahkan oleh wibowo, (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda- beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda- beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Robins (2002:55) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Manusia yang ingin memenuhi kebutuhannya berada dalam kondisi tertekan, maka untuk mengurangi tekanan itu mereka aktivitas semakin besar tekanan, semakin banyak aktivitas yang dilakukan untuk mengurangi tekanan itu, hal ini berarti manusia didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan dengan melakukan aktivitas- aktivitas, yang dikarenakan adanya tekanan berbeda- beda pada setiap orang.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah- gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja

Menurut sudarmayanti (2018:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi.

Siagian (2006:113) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Sedangkan menurut hasibuan (2008:124), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seorang bekerja.

METODE PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Penelitian berbasis kuantitatif
2. Pembahasan dilakukan secara asosiatif
3. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda
4. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner
5. Jumlah sampel sebanyak 85 karyawan
6. Subjek penelitian adalah biro staff pegawai UIN Raden Intan Lampung
7. Teknik sampel adalah sampel jenuh
8. Uji hipotesis terdiri dari uji individu, uji bersama-sama, dan uji determinan

HASIL PENELITIAN

Pendapat responden tentang variabel kepuasan kerja

Dari hasil responden sebanyak 85 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 61%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner, skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 4 “Gaji yang saya terima sesuai dengan UMP” dengan skor 4,19 dimana pegawai menjadi semangat bekerja apabila pemberian gaji dilakukan dengan baik. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 7 “Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai” dengan skor 3,38. Hal ini berkaitan dengan factor jenjang karir pegawai yang ditinjau dari prestasi pegawai yang menjadi peluang adanya promosi jabatan. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan evaluasi prestasi kerja pegawai agar mereka dapat dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Pendapat responden tentang variabel motivasi

Dari hasil responden sebanyak 85 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 46%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner, skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 9 “Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki” dengan skor 4,07 dimana karyawan merasa bahwa Gaji yang diterima sudah sesuai dengan masing-masing keterampilan yang mereka miliki. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 7 “Saya berusaha untuk kreatif dalam pekerjaan yang saya lakukan” dengan skor 3,34. Hal ini berkaitan dengan usaha kreatif yang dilakukan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk itu manajemen perlu memberikan pelatihan dan arahan agar mereka lebih kreatif lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

Pendapat responden tentang variabel kinerja

Dari hasil responden sebanyak 85 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 55%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner, skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 10 “Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain” dengan skor 4,21 dimana keterbukaan sangat penting dalam organisasi terkait dengan pendapat orang lain agar saling menghormatinya. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 6 “Saya mampu mengembangkan metode dan pendekatan baru disertai solusi-solusinya”

dengan skor 3,36 dimana ditemukan pegawai yang belum mampu mengembangkan metode pekerjaan yang baru. Oleh karena itu manajemen dalam hal ini diperlukan diberikan pelatihan yang baik agar mereka lebih kompeten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Olah Data Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.930	3.915		3.558	.001
Kepuasan Kerja	1.555	.085	.900	18.370	.000
Motivasi	.004	.061	.003	.067	.946

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 13.930, dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja 1.555 dan nilai koefisien regresi motivasi 0,701. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$ adalah $Y = 13.930 + 1.555(X_1) + 0,004(X_2)$. Persamaan regresi linier yang dimaksud sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 13.930 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai 0 (nol), maka kinerja (Y) nilai sebesar 13.930
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 1.555 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kepuasan kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1.555 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,004 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel motivasi (X_2), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,004 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel kepuasan kerja adalah sebesar 18.587 dan nilai signifikannya adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,990. Nilai ttabel didapatkan dengan rumus $df = n - k$ ($85 - 3 = 82$) sehingga diperoleh nilai 1,990. Karena $thitung > ttabel$ ($18.587 > 1,990$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,044 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Nilai nilai thitung variabel motivasi adalah sebesar -0,856 dan nilai signifikannya adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,990. Nilai ttabel didapatkan dengan rumus $df = n-k$ ($85-3 = 82$) sehingga diperoleh nilai 1,990. Karena $thitung < ttabel$ ($-0,856 < 1,990$) dan $signifikan < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2281.109	2	1140.555	170.623	.000 ^a
Residual	534.770	80	6.685		
Total	2815.880	82			

Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2021

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersma-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $170.623 > F$ tabel 3,11, dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi terutama pada Biro Pegawai UIN Raden Intan Lampung, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + b_1X_1$ dengan hasil $Y = 14,128 + 1.554X_1$. Dan berdasarkan hasil uji t antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai $thitung > ttabel$ ($18,587 > 1,990$) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dan diketahui bahwa nilai R-Square (r^2) sebesar 0,810 atau 81%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 81%, sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Motivasi juga merupakan salah satu faktio penting dalam suatu organisasi terutama pada pada Biro Pegawai UIN Raden Intan Lampung, hal tersebut

dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + b_2X_2$ dengan hasil $Y = 66,556 - 0,118X_2$. Dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dan kinerja didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,856 > 1,990$) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan diketahui bahwa nilai R-Square (r^2) sebesar 0,009 atau 0,09%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,09%, sedangkan sisanya sebesar 99,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan tersebut diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 170.623 > F_{tabel} 3.11$, dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 18-38.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung, Refika Aditama
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Penada
- Sugiyono.(2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(2), 397-407.

- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru