

e-ISSN: 2963-0746, p-ISSN: 2963-0738

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i3>

Received: 22 juli 2023, Revised: 15 Agustus 2023, Publish: 25 Agustus 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung)

Ahmad Hamzah<sup>1</sup>, R. Jusdijachlan<sup>2</sup>, Widiya Avianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [wdythea@gmail.com](mailto:wdythea@gmail.com)

Corresponding Author: [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** Achmad Hamzah, 2021. *The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study in Bandung Kulon Subdistrict, Bandung City)*, Thesis of Winaya Mukti University Postgraduate Program, Master of Management Study Program, under guidance. The purpose of this study was to determine the motivation, job satisfaction, and performance of employees in Bandung Kulon Subdistrict, Bandung City, and the effect of motivation and job satisfaction simultaneously and partially on employee performance in Bandung Kulon Subdistrict, Bandung City. The method used is descriptive and explanatory survey method. The unit of analysis in this study were employees in Bandung Kulon Subdistrict, Bandung City. The population was taken as many as 42 people taken by census, and the analysis method used was frequency distribution and path analysis. The results of this study are motivation, employee job satisfaction is quite good, and motivation affects performance and job satisfaction affects performance, where employee performance will increase if employees in Bandung Kulon Subdistrict, Bandung City try to increase motivation as a priority, and job satisfaction as a second priority, because motivation is the dominant influence on employee performance rather than job satisfaction.

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

**Abstrak:** Achmad Hamzah, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung), Skripsi Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen, di bawah bimbingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung, serta pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan eksplanatori. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di Kecamatan Bandung Kulon

Kota Bandung. Populasi diambil sebanyak 42 orang yang diambil secara sensus, dan metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Hasil penelitian ini yaitu motivasi, kepuasan kerja karyawan cukup baik, dan motivasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, dimana kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung berusaha meningkatkan motivasi sebagai prioritas, dan kepuasan kerja sebagai prioritas kedua, karena motivasi yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada kepuasan kerja.

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

---

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan reaktif yang dapat diidentifikasi, yang bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Hal ini berarti bahwa organisasi dan perusahaan memerlukan faktor sumber daya manusia yang potensial baik sebagai pimpinan maupun karyawan dalam pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dan perusahaan. Agar kegiatan pengelolaan sumber daya dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang tinggi serta berupaya mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya pemerintah daerah.

Kebijakan Otonomi Daerah yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor: 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dalam perspektif pendayagunaan aparatur Negara, membangun struktur pemerintahan yang sesuai dengan kebutuhan daerah. artinya Pemerintah Daerah harus tanggap terhadap kepentingan masyarakat, membangun sistem pola karir politik, memperbaiki sistem manajemen pemerintahan yang efektif, meningkatkan pelayanan dan meningkatkan transparansi dalam pengambilan kebijakan serta akuntabilitas publik, reformasi birokrasi pada level Pemerintah Daerah diarahkan untuk melakukan koreksi dan perbaikan terhadap segala kekurangan yang terjadi menjadi sangat penting dalam era desentralisasi saat ini.

Salah satu permasalahan yang harus segera diantisipasi adalah kemampuan daerah dalam mengelola, mengolah, dan memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kemampuan yang sangat kompetitif tentu saja dibutuhkan oleh aparatur untuk mampu menyiapkan, mengelola, dan mengoperasikan sumber daya yang telah dimiliki, serta mampu meningkatkan kinerja dalam menjawab tuntutan pelayanan publik.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintahan daerah di Kota Bandung, terdapat beberapa fenomena yang telah diamati oleh peneliti (observasi, 2020) terkait dengan kinerja pegawai: (a) Pegawai banyak melakukan pelanggaran disiplin mengenai kehadiran, sehingga pengawasan terhadap masyarakat dikarenakan kurangnya pegawai. Namun berdasarkan finger print dan data manual, kehadiran setiap pegawai penuh, sehingga berbanding terbalik dengan keadaan yang sebenarnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai; (b) Meningkatnya keluhan dari masyarakat

mengenai lambatnya respon pegawai terhadap sosialisasi peraturan atau kebijakan terbaru yang berkaitan dengan administrasi dan peningkatan kompetensi di bidang yang bersangkutan.

Artinya Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang terjadi atau tidak terjadi pada titik temu antara nilai imbalan kerja karyawan dengan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai imbalan yang benar-benar diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah: jenis pekerjaan, rekan kerja, benefit, perilaku yang adil, keamanan kerja, kesempatan untuk menyumbangkan ide, gaji/upah, pengakuan kinerja dan kesempatan untuk berkembang.

Dari segi kepuasan kerja, Gilmer dalam As'sad (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) ada beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang bermakna, kesempatan untuk maju, pemimpin yang adil dan bijaksana, arahan dan perintah yang wajar dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Motivasi merupakan dorongan, usaha, dan keinginan dalam diri manusia yang menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi sebagai suatu proses yang bersumber dari kekuatan atau kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mengakibatkan munculnya perilaku atau dorongan yang ditujukan pada suatu tujuan atau insentif (Moekijat, dalam Hakim, 2006).

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukanlah suatu penelitian dengan judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung)".

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data di lapangan atau penelitian verifikatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Penelitian survei dilakukan terhadap sejumlah sampel yang diambil dari populasi yang lebih besar. Agar penelitian ini valid, jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi objek yang diteliti. Mengingat sifat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatif.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen (x) yaitu Motivasi Kerja (x1) dan Kepuasan Kerja (x2) serta satu variabel endogen (y) yaitu Kinerja Karyawan (y). Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan tiga teknik yaitu wawancara kepada karyawan di UPT TK, SD dan Non Formal Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung dengan menggunakan alat yang disebut pedoman wawancara, angket dengan bentuk angket adalah angket terstruktur, dimana pertanyaan-pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif atau pada satu jawaban saja (Nazir, 1999:250). dan Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung. Jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan numerik kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan pengujian yang terdiri dari dua jenis, yaitu: (1) analisis deskriptif, terutama untuk variabel kualitatif, (2) analisis kuantitatif berupa pengujian hipotesis dengan

menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkap perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi perilaku faktor kausal.

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel-variabel yang berukuran ordinal kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk interval menggunakan Metode Interval Berturut-turut dengan Analisis Jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung Bandung

Motivasi merupakan suatu keinginan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi secara umum berkaitan dengan segala usaha untuk mencapai tujuan. Karyawan yang bermotivasi tinggi adalah seseorang yang secara terus-menerus berusaha melakukan yang terbaik dan bersedia meluangkan waktu dan tenaga ekstra untuk mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang bermotivasi rendah adalah seseorang yang sering tidak mau berusaha melakukan yang terbaik, dan jarang meluangkan waktu dan tenaga ekstra untuk mengerjakan pekerjaannya. Pernyataan Maslow dalam Widjaya (1999:28) yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan apabila individu yang bersangkutan melihat bahwa kegiatan tersebut memenuhi kebutuhannya pada saat itu.

**Tabel 1 Rata-rata Respon Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung Tahun 2021 (n=42)**

TID AK	Tabel Tanggapan Responden	%					Skor Total
		Sangat Positif	Positif	Cukup	Negatif	Sangat Negatif	
1	4.6	7.1	21.4	71.4	0.0	0.0	100
2	4.7	2.4	35.7	61.9	0.0	0.0	100
3	4.8	2.4	7.1	40.5	50.0	0.0	100
4	4.9	0.0	7.1	52.4	40.5	0.0	100
5	4.10	0.0	14.3	35.7	50.0	0.0	100
Total Skor		30.9	126.1	397.7	245.3	angka 0	500
Rata-rata		3.86	15.76	49.71	30.66	angka 0	100
<b>Rata-rata</b>		<b>19.62</b>		<b>49.71</b>	<b>30.66</b>		<b>100</b>

Sumber : Kuesioner yang diproses

Berdasarkan Tabel di atas ternyata pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung memiliki motivasi yang cukup tinggi, dalam hal ini motivasi kerja mempunyai peranan penting dan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini harus tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi karena menurut Siagian (2007:159) “Motivasi adalah suatu keinginan yang merangsang dan daya penggerak agar kemauan seseorang untuk bekerja”, karena motivasi merupakan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu..., Namun demikian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen mengenai adanya ketidakpastian kelangsungan pekerjaan, ketidakadilan pimpinan dalam hubungan kerja, ketidaksesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja serta tidak adanya kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan kerja.

### Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung

Menurut Gilmer (1966) yang dikutip oleh As'ad (1999:144) faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah: Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penghargaan, akses terhadap informasi, dorongan aktif dari atasan, dukungan dari fungsi staf

dan kepuasan total. Keenam faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan hal ini dapat dilihat melalui hasil penelitian.

**Tabel 2. Rata-rata Respon Karyawan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung Tahun 2021 (n=42)**

TIDAK	Tabel Tanggapan Responden	%					Skor Total
		Sangat Positif	Positif	Cukup	Negatif	Sangat Negatif	
1	4.15	0.0	31.0	57.1	11.9	0.0	100
2	4.16	0.0	23.8	64.3	11.9	0.0	100
3	4.17	0.0	7.1	42.9	50.0	0.0	100
4	4.18	0.0	2.4	47.6	50.0	0.0	100
5	4.19	0.0	28.6	69.0	2.4	0.0	100
6	4.20	2.4	33.3	61.9	2.4	0.0	100
7	4.21	9.5	42.9	47.6	0.0	0.0	100
8	4.22	14.3	23.8	47.6	14.3	0.0	100
9	4.23	0.0	31.0	59.5	9.5	0.0	100
10	4.24	7.1	33.3	47.6	11.9	0.0	100
Total Skor		33.3	257.2	545.1	164.3	angka 0	1000
Rata-rata		3.33	25.72	54.51	16.43	angka 0	100
<b>Rata-rata</b>		<b>tanggal 29.05</b>		<b>54.51</b>	<b>16.43</b>		<b>100</b>

Sumber : Kuesioner yang diproses

Berdasarkan Tabel di atas mengenai tanggapan pegawai terhadap kepuasan pegawai, pegawai memberikan tanggapan cukup terhadap kepuasan pekerja di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung dan ada pula yang menyatakan kurang puas. Dengan demikian, Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung perlu meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam memberikan penghargaan sesuai kompetensi dan melaksanakan promosi jabatan yang seadil-adilnya dengan memperhatikan prestasi dan loyalitas baik terhadap pimpinan maupun organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Davis dan Newstorm (2002:195), bahwa kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti : Gaji/upah yang distandarkan. Supervisi yang diterima, keadaan pelaksanaan tugas yang dilakukan, rekan kerja dan kondisi Kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah (1) Faktor Individu meliputi: pendidikan, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi, sedangkan (2) Faktor Individu meliputi: pendidikan, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi.

Tanggung jawab dan prestasi, sedangkan (2) Faktor kepuasan meliputi: pekerjaan itu sendiri, iklim kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

### Kinerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung

Mainer dalam As'ad (1995:65) bahwa: aspek-aspek yang biasanya digunakan dalam penilaian kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegangnya, kehadiran dan keselamatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karena salah satu faktor pengukuran kinerja adalah tercapainya kuantitas pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

**Tabel 3. Rata-rata Respon Pegawai terhadap Variabel Kinerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung Tahun 2021 (n=42)**

TID	Tabel	%
-----	-------	---

AK	Tanggapan Responden	Sangat Positif	Positif	Cukup	Negatif	Sangat Negatif	Skor Total
1	4.26	0.0	11.9	52.4	35.7	0.0	100
2	4.27	0.0	2.4	33.3	64.3	0.0	100
3	4.28	0.0	9.5	54.8	35.7	0.0	100
4	4.29	0.0	4.8	54.8	40.5	0.0	100
5	jam 4.30	0.0	16.7	45.2	38.1	0.0	100
6	4.31	2.4	11.9	47.6	38.1	0.0	100
Total Skor		14.4	226.3	676.2	483.4	angka 0	600
Rata-rata		1.03	16.16	48.3	34.53	angka 0	100
<b>Rata-rata</b>		<b>16.69</b>		<b>48.3</b>	<b>34.53</b>		<b>100</b>

Sumber : Kuesioner yang diproses

Berdasarkan Tabel di atas ternyata sebagian besar pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung dinilai memiliki kinerja yang rendah yaitu mengenai kurangnya efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan, hubungan yang kurang harmonis dengan sesama pegawai dan kurang memanfaatkan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, hal tersebut harus ditingkatkan dan apa yang sudah baik harus dipertahankan dan akan lebih baik lagi apabila lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi, sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh (Gomes, 1995:1765) mengungkapkan bahwa aspek kinerja dinilai dari seorang pegawai. Aspek penilaian kinerja tidak hanya menyangkut masalah sifat-sifat (karakter individu) seorang pegawai seperti watak, temperamen, intelegensi, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitikberatkan kepada hal-hal yang bersifat hasil kinerja (hasil kerja) seperti kualitas dan kekuatan hasil kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

### Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung

Untuk mengungkap pengaruh suatu variabel atau sekumpulan variabel terhadap variabel lainnya dapat digunakan Analisis Jalur yang telah dikembangkan oleh Sewall Wright. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan software yang digunakan adalah SPSS release 12.

**Tabel 4. Matriks Korelasi Antar Variabel**  
**Korelasi**

		MOTIVASI	KEPUASAN
MOTIVASI	Korelasi Pearson	1	.831*
	Sig. (2-ekor)	.	.000
	N	42	42
KEPUASAN	Korelasi Pearson	.831*	1
	Sig. (2-ekor)	.000	.
	N	42	42

\*\* . Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, merupakan matriks korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antar sesama variabel, baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua variabel independen (X1 dan X2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel independen (X1 dan X2), serta hubungan kolerasional

dari variabel luar (X1 dan X2) residu terhadap variabel tidak bebas (Y). Langkah-langkah untuk menghitung analisis jalur (path analysis) adalah sebagai berikut:

$$P_{YX_i} = \sum_{j=1}^{aku} CR_{ij} r_{yx_j} \text{ saya} = 1,2$$

Dan efek keseluruhan dari X1 dan X2

$$Rumus \text{ untuk persamaan } YX_{2 \ 1 \ 2 \ X \dots X_7} = \sum p_{YX_i} r_{YX_i}$$

$$= 0,603$$

sedangkan koefisien jalur variabel lain diluar variabel X1 dan X2 ditentukan melalui :

Persamaan  $\sqrt{Y_1 \text{ dan } YX}$  adalah :

$$= 0,397$$

Artinya pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar 0,603 atau 60,3% variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya sebesar 0,397 atau 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

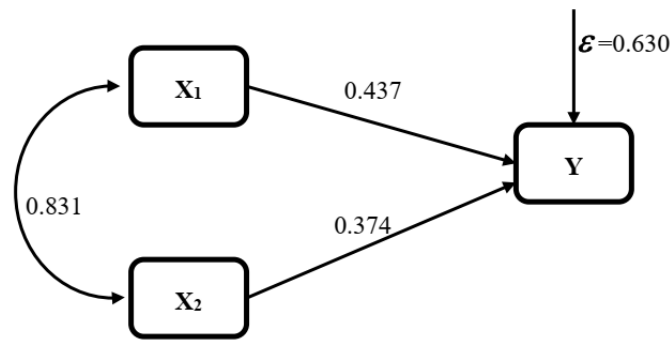
Berdasarkan kerangka teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung, maka pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh masing-masing variabel bebas seperti pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 5. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Koefisien Jalur		Kesimpulan
PY X <sub>1</sub>	0.437	Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
PY X <sub>2</sub>	0,374 tahun	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS release 12for windows, maka secara konseptual dapat dijelaskan bahwa semua aspek motivasi dan aspek kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung. Adapun diagram hubungan kausalitas variabel X1 dan X2 terhadap Y secara lengkap adalah sebagai berikut:



Sumber : Hasil Penelitian

**Gambar 1. Diagram Jalur Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Dari gambaran struktural hubungan antar variabel dengan nilai parameter struktural diatas, pengaruh variabel kausal terhadap variabel pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung adalah :

**Tabel 6. Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y dan Pengaruh di Luar Variabel X1 dan X2**

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Memengaruhi	%
Efek X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> ke Y	0.603	60.3
Efek di Luar X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan Y	0.397	39.7
Total		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti insentif dan beban kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi jika dilihat secara parsial, motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Interpretasi Analisis Jalur			
Deskripsi		Memengaruhi	%
X1 satuan	Efek langsung ke Y	0,1910	tanggal 19,10
	Efek tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0,1358	13,58
<b>Total</b>		0,3268	32,68

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung sebesar 19,10%, dan secara tidak langsung atau melalui kepuasan sebesar 13,58%. Sedangkan sumbangan motivasi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 32,68%, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi sangat kuat atau sangat erat



pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja, semakin tepat masukan motivasi akan memberikan korelasi positif dalam meningkatkan kinerja. Gambaran tersebut telah menjawab sebagian hipotesis penelitian ini, bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Demikian pula dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh secara parsial kepuasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bandung Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 8. Pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan terhadap kinerja karyawan**

Interpretasi Analisis Jalur			
Deskripsi		Memengaruhi	%
X <sub>2</sub> 2 buah	Efek langsung ke Y	0,1399	13,99
	Efek tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0,1358	13,58
<b>Total</b>		0,2757	27,57

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sumbangan parsial pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja sebesar 213,99%, sedangkan pengaruh tidak langsung atau melalui motivasi sebesar 13,58%. Sedangkan sumbangan kepuasan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 27,57%, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Gambaran ini juga telah menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kepuasan, oleh karena itu besar kecilnya kinerja karyawan pada individu maupun kelompok tergantung pada motivasi yang efisien dan efektif serta kepuasan yang tepat, sehingga semakin baik kepuasan, dan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan terhadap faktor motivasi dan kepuasan, karena motivasi dan kepuasan sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2003:397), bahwa: “kinerja karyawan tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output yang dihasilkan dari motivasi, artinya motivasi dan kepuasan yang dirasakan karyawan telah memberikan sumbangan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan terhadap faktor motivasi dan kepuasan, karena motivasi dan kepuasan sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja.

Hal ini juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, hal ini dapat dipahami karena motivasi dan kepuasan saling mempengaruhi dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja dengan posisi aspek kepuasan lebih dominan sedangkan motivasi sangat bergantung pada usaha simultan dengan nutasi. Gambaran ini juga telah menjawab hipotesis penelitian secara keseluruhan yaitu motivasi dan kepuasan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1). Motivasi pegawai di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung saat ini dinilai sudah cukup baik, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen yaitu belum adanya kepastian keberlangsungan pekerjaan,

ketidakadilan pimpinan dalam hubungan kerja, ketidaksesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja dan tidak adanya kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan kerja; 2). Kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung saat ini dinilai sudah cukup, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai, namun ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu masih adanya pemberian penghargaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan pelaksanaan promosi jabatan yang tidak adil dengan tidak memperhatikan prestasi dan loyalitas; 3). Kinerja pegawai Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung masih tergolong rendah terutama mengenai kurangnya efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan, hubungan dengan sesama pegawai kurang harmonis dan kurang memanfaatkan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan; 4). Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Yaitu: a. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, jadi semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat; b. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berusaha untuk mencapai prestasi/kinerja kerja yang baik.

## REFERENSI

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supardi. 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara Kusnendi. 2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta
- Ghazali, Imam. 2007. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: BPP Undip
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. *Human Resources Management*. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Aritonang, Keke. T. 2005. *Kompensasi kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur*. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.4 Thn. IV. Jakarta
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol. 2 No. 2 Hal: 165-180
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol 1. No. 1. Hal: 13-30
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*: PT Rineka Cipta
- Veithzal. Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *EKOBIS*. Vol. 7 No. 2. Hal: 197-209
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Jakarta: BPFE
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. *EKOBIS*. Vol. 7 No. 2. Hal: 241-256
- Anoraga, Panji. 2000. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: kencana Media Group
- Robbins, S.P. 2009. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), Person Education International, Pearson Hall, New Jersey, Jilid I dan II, Alih Bahasa Angelica, D, Cahyani, Dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat
- Thoha. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: PT Rineka Cipta
- Yukl, Gary. 2001. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Indeks
- Sovyia Desianty. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol 2 No 1. H 69-84
- Veithzal. Rivai. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Flippo, Edwin B. 2000. Manajemen Personalialia. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, Hani T. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: STIE YKPN
- As'ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Solo