

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) KOTA MEDAN**

Dwi Fany Fransiska Dewi Butar-butar¹, Nurizki Amanda²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email : dwivanny24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan berjumlah 55 orang dengan teknik penentuan sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, koesioner dan dokumentasi yang dibagi menjadi 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis statistik deskriptif.

Hasil analisis regresi sederhana yaitu $Y = 6,667 + 1,060X_1 + 0,549X_2 + e$ yang menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai regresi kolerasi sebesar 0,923 artinya secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,852 (85,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 85,2% variasi variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel luar model.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Salah satu gejala yang menyebabkan rusaknya kondisi sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu rendahnya kepuasan kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada pada perkantoran tersebut. Gejala ini juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kerja sama antar pegawai, rendahnya penerimaan pegawai, masalah disiplin dan berbagai kesulitan lainnya. Kerugian yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan kerja mungkin bersifat ekonomis.

Kinerja pegawai dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja pegawai yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, stress kerja, dan sistem kompensasi (Martoyo, 2017:41).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akan timbul dari sikap atau tingkah laku negatif yang akhirnya akan dapat menimbulkan frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Bisa dikatakan juga kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang pegawai, baik kondisi yang menyenangkan maupun sebaliknya, dan akan memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Kemudian motivasi, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu pegawai agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai meskipun pegawai tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan bergairah. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa adanya dukungan oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan yang kurang.

Kantor Bappeda (Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah) Kota Medan, merupakan salah satu badan pemerintahan daerah yang memiliki orientasi pada pembangunan daerah. Pembangunan daerah ini ada juga beberapa bidang yang termasuk di dalamnya seperti, bidang sekretariat, bidang data, bidang ekonomi, bidang sosial budaya dan bidang fisik. Untuk dapat mempertahankan reputasi yang baik, maka para pegawai yang bekerja di dalamnya harus mampu memperbaiki serta meningkatkan bagian sumber daya manusianya, sehingga para pegawai pun merasa puas dengan hasil kerja mereka dan bisa termotivasi dengan apa yang mereka dapatkan dan pelayanan di tempat kerja sangat memuaskan. Berdasarkan

wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai di Kantor Walikota Medan khususnya pada bagian Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan diperoleh data bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tersebut

Tabel I.1
Perkembangan Nilai Unit Kerja Pada Bappeda Kota Medan

No	Unit Kerja	Nilai Capaian Unit Kerja (%)	
		2022	2023
1	Bidang Sekretariat	92,43	70,05
2	Bidang Data	88,16	72,45
3	Bidang Ekonomi	90,09	60,01
4	Bidang Sosial Budaya	87,72	69,02
5	Bidang Fisik	86,75	75,67
6	Rata-rata Nilai Capaian		

	Kinerja	89,44	69,44
--	----------------	--------------	--------------

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan.

Berdasarkan uraian tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai capaian unit kerja pada tahun 2019 pada unit kerja bidang sekretariat (92,43), bidang data (88,16), bidang ekonomi (90,09), bidang sosial budaya (87,72), bidang fisik (86,75) dan hasil rata-rata nilai capaian kinerja pada tahun 2019 adalah (89,44). Sedangkan pada tahun 2020 unit kerja pada bidang sekretariat (70,05), bidang data (72,45), bidang ekonomi (60,01), bidang sosial budaya (69,02), bidang fisik (75,67) dan hasil rata-rata nilai capaian kinerja pada tahun 2020 adalah 69,44. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa perkembangan kinerja di Bappeda Kota Medan dari tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan pada 1 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan kurangnya tingkat kinerja Bappeda dalam memberikan pembinaan terhadap pegawai dan strategi dalam meningkatkan kinerja Bappeda yang mengakibatkan kurangnya peningkatan kerja yang menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada unit kerja di Bappeda Kota Medan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

2.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian (BAPPEDA) yang berjumlah 55 orang.

b. Sampel

Menurut sugiyono (2018:85) : “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan yang berjumlah 55 orang.

2.3 Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data secara langsung oleh peneliti yang dilakukan lewat pengamatan langsung ditempat yang telah ditentukan terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra. Dalam mengumpulkan data menggunakan observasi, peneliti dapat menggunakan catatan maupun rekaman. Observasi dapat bersifat partisipatoris, yaitu ketika peneliti turut bergabung dan melakukan aktivitas bersama objek pengamatannya.

2. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak manajemen perusahaan dan beberapa pegawai yang menjadi responden penelitian.

3. Daftar pertanyaan (kuesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan suatu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang indikator-indikator tentang pengembangan karir dan semangat kerja.

4. Studi Dokumentasi/Studi Pustaka.

Yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, *literature* yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dimana diketahui bahwa nilai signifikannya untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,664$ ($n-k=55-3=52$) $> t_{tabel} 2,006$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Sehingga perusahaan harus terus berusaha untuk dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya agar dapat memberikan dampak yang baik sehingga hasil kerjanya juga baik dan berkualitas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Achmad Fadhil (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera dan penelitian dari Thara Afifah (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dan Dampaknya bagi Kinerja PT. Pertamina Geothermal Energy yang dimana bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sejalan dengan teori dari Fadhil & Mayowan (2018:42) : “Pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.”

3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dimana diketahui bahwa nilai signifikannya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,996$ ($n-k=55-3=52$) $> t_{tabel} 2,006$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Sehingga perusahaan harus terus memberikan *reward* atau bonus berdasarkan pencapaian kinerja yang merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen internal perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Achmad Fadhil (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera dan penelitian dari Thara Afifah (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dan Dampaknya bagi Kinerja PT. Pertamina Geothermal Energy yang dimana bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori dari Hubungan antara motivasi dengan kinerja juga disampaikan oleh Al-Omari & Okasheh (2017:110) Ketika karyawan dimotivasi maka kinerja akan meningkat, dan target akan tercapai.

3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dilihat dari hasil uji simultan (uji F) dimana diketahui nilai signifikan 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05, atau $F_{hitung} = 149,752 > F_{tabel} 3,18$ ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n-k = 55-3 = 52$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Sehingga perusahaan harus terus berusaha untuk dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan pegawainya dan memberikan pengakuan yang berupa *reward* atau bonus bagi pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik dalam pencapaian kinerjanya untuk memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan atau instansi tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Achmad Fadhil (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera dan penelitian dari Thara Afifah (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dan Dampaknya bagi Kinerja PT. Pertamina Geothermal Energy yang dimana bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai akan semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan. Artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan.

4.2 SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Medan harus dapat memepertahankan budaya kebersamaan dan terus memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Kota Medan dan harus selalu semangat dalam menjalankan tugasnya, optimis dalam setiap perencanaan pembangunan yang yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu seharusnya perusahaan harus terus berusaha untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, atau dengan ada pemberian *reward*, jaminan kesehatan dan kesejahteraan pegawai, ataupun fasilitas-fasilitas lainnya yang mejadi kebutuhan dan keinginan pegawai untuk meningkatkan hasil kinerja pegawainya.
2. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara membina hubungan industrial yang baik antar pegawai serta menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam bekerja, agar pegawai lebih bisa menyenangkan pekerjaannya
3. Dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan sebagai suatu referensi untuk pembuatan tugas, sebagai institusi pendidikan dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Racham Saleh. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. Indo Java Semarang, Amongmakari. vol.11. no.21. hal.33
- Achmat, Fadhil. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera*, Jurnal Administrasi Bisnis. 54, 1, hal.40-47.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afifah, Musadieg. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pada PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta*, Jurnal Ilmu Administrasi. 47, 1, hal.122-129.
- Amstrong, M dan Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Arifin, Muhammad. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), Jurnal EduTech. 3, 2, hal.87-98.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Barus, Hildayanti. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusaka Prima Mandiri Medan*. Skripsi Sarjana (Tidak diterbitkan). Medan STIE IBMI.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera, Jurnal Administrasi Bisnis (AJB). Vol.54. no.1. pp.1
- Fahmi, irham. (2016). *Penagantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- George dan Jones. (2016). *Esential Of Conteporary Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

- Gustina, Sri Pane. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Personil Pleton 1 Yonkav 6/NK Kodam 1 Bukit Barisan, Jurnal Magister Manajemen. 1, 1, hal.92-101.
- Hakiki, Sahdhi. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albacar Mekar Nusantara Medan*. Skripsi Sarjana (Tidak diterbitkan). Medan STIE IBMI.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
<https://eplanning.pemkomedan.go.id>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber daya Propesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis dan Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi-9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Okasheh, Haneen and Khaled Al-Omari. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562. 12(24), 15544-15550.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & Pembangunan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai dan Basri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia..
- Salam, Farisi. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Humaniora.2020, 4, 1, hal.15-33.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E.M (2017). *Manajemen Sumber Daya Startegik*. (D.Prabantini, Ed).(Ed.1). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja edisi ke-5*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya. Edisi Revisi*. Surabaya: Cv. RA. De. Rozarie.
- Winardi. J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.