Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara

Relationship Work Satisfaction And Employment Motivation With Performance Of Civil Servant Employees In Department Of Health Of Tapanuli District North

Florensy Romauly* & Mustika Tarigan**
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima; 06-09-2019; Disetujui; 05-12-2019; Dipublish: 30-12-2019

*Corresponding author: florensyaromauly17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja. Subjek penelitian ini melibatkan 86 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dan metode dokumentasi. Metode skala yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja. Dokumen berupa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang diperoleh dari bagian kepegawaian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis Regresi, dengan nilai $F = 8.406$ dengan nilai $Sig = 0.000$, Hal ini berarti nilai $p < 0.05$ yang artinya signifikan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar $R = 0.410$ (41%). Serta secara umum, kepuasan kerja dan motivasi kerja tergolong baik terhadap kinerja, dengan diketahui dari (mean hipotetik kepuasan kerja $67,5 <$ mean empirik kepuasan kerja 77). Begitu juga dengan (mean hipotetik motivasi kerja $145 <$ mean empirik motivasi kerja 170).

Kata Kunci : Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to see the relationship between job satisfaction and work motivation with performance. The subjects of this study involved 86 Civil Servants of Health Office of North Tapanuli Regency and sampling was done by *Total Sampling* technique. Data collection method used in this research is method of scale and method of documentation. Scale method used is job satisfaction scale and work motivation scale. Documents in the form of performance value of Civil Servants obtained from the employment department. The method of data analysis is multiple regression, based on data analysis, it is found that the hypothesis proposed in this study is stated accepted, that there is no relationship of job satisfaction and work motivation with the performance of Civil Servant of North Tapanuli District Health Office. This is proven through calculation of Regression analysis, with value $F = 8.406$ with value of $Sig = 0.000$, It means value of $p < 0.05$ meaning significant. Job satisfaction and work motivation contributed to the performance of $R = 0.410$ (41%). In general, job satisfaction and work motivation are good for performance, with known from (mean hypothetical job satisfaction $67,5 <$ empirical mean job satisfaction 77). Hypothetical mean work motivation $145 <$ empirical mean work motivation 170.

Keywords: Performance, Job Satisfaction, Work Motivation

How to Cite: Romauly, F. & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Diversita*, 5 (2): 149-160.

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara adalah salah satu Instansi pemerintahan. Dalam sebuah Instansi pemerintahan, ada Kepala Dinas, Kepala Bagian, yang salah satu tugas dan fungsinya adalah merumuskan program kerja.

Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi atas setiap sasaran-sasaran strategis pada setiap program kerja berdasarkan indikator-indikator keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran strategis Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, dapat dilihat berdasarkan program - program kerja sebagai berikut : Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan, Program Pelayanan Kesehatan Masyarakat (YANKESMAS), Program Peningkatan Kesehatan Masyarakat (PKM), Program Pembinaan Kesehatan Masyarakat (BINKESMAS), Program Sarana Kesehatan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Adapun yang melaksanakan semua program-program kerja dari instansi diatas adalah pegawai atau bawahan yang disebut pegawai negeri sipil. Sebutan Pegawai Negeri Sipil saat ini telah diganti menjadi Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara adalah sebagai penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Menurut (Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian), disebut bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang

berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, mengingat kompleksitas pekerjaan mereka sebagai ujung tombak dan supaya lancar semuanya itu, dibutuhkan kinerja yang maksimal dari Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (Ivancevich, 2012), menurut Colquitt (2011), bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Adanya kinerja yang tinggi pada pegawai akan membuat Pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya: membolos, mangkir kerja, pindah kerja ke perkantoran lain, mengeluh, tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tidak percaya diri, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Rendahnya kinerja pada pegawai bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya keinginan yang diharapkan. Sehingga akan memunculkan dampak-dampak yang kurang sesuai oleh harapan organisasi tersebut. Adapun permasalahannya seperti merasa tidak mampu, merasa posisi atau kedudukannya akan digantikan dengan tidak sesuainya bidang yang dimiliki, merasa tidak puas akan gaji yang didapatkan, merasa kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan skill atau kemampuan dan lain sebagainya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

menurut Robbin (dalam Kasmir, 2016). Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja menurut Keith Davish (dalam Mangkunegara, 2013). Menurut Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2013), kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut Aydogdu (dalam Alamsyah, 2015), Ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi, meningkatnya turnover, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan fisik dan mental menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, maka dalam bekerjanya dia tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya karena dia merasa tidak mampu dalam berprestasi dan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, tentu akan membuat kinerjanya menurun.

Menurut Luthans (dalam Alamsyah, 2015), ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi adalah memiliki pencapaian prestasi kerja, kesehatan fisik yang lebih baik, lebih produktif, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka dalam bekerja yang biasanya dia menyelesaikan

dua pekerjaan menjadi empat atau lebih pekerjaan yang terselesaikan dalam sehari karena dia memiliki kemampuan dalam beprestasi dengan sungguh-sungguh. Sehingga hal tersebut, tentu akan membuat kinerjanya tinggi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah motivasi kerja yang dimilikinya.

Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Robert L. Mathis, 2006), sedangkan menurut (Rivai, 2004), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, dalam bekerja dia bisa menyelesaikan pekerjaannya lebih dari hasil pekerjaannya sebelumnya karena dia mampu dan sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga, hal tersebut akan membuat kinerjanya tinggi.

Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), adalah kemampuan dalam beprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat

aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, dalam bekerja dia tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang baik karena, dia tidak sungguh-sungguh dan merasa tidak mampu dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, menimbulkan kinerjanya yang rendah.

Kepuasan kerja tinggi juga mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik dilihat dari salah satu ciri-ciri kepuasan kerja dan motivasi kerja yang menunjukkan pencapaian prestasi kerja, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, serta ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka dalam bekerja dia mampu menyelesaikan pekerjaan dan lebih mencapai prestasi kerja yang baik karena dia sungguh-sungguh dalam bekerja.

Fenomena kinerja yang belum maksimal ini juga, terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara berdasarkan wawancara dan data dokumen berupa SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Wawancara yang dilakukan pada salah satu pimpinan yang ada di Instansi dapat diungkapkan dari salah satu pimpinan yang mengatakan:

“Kinerja Pegawai disini dikatakan belum menyelesaikan pekerjaan itu dan suka membuang-buang waktu, Pegawainya tidak taat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang belum maksimal. Dimana, seharusnya pegawai

itu mengharapkan nilai yang sempurna dengan predikat sangat baik, baru dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang maksimal apalagi di era zaman sekarang, kinerja itu harus menunjukkan predikat kinerja yang sangat baik”

Meninjau ungkapan hasil wawancara diatas dari salah satu pimpinan di instansi Dinas Kesehatan, bahwa menurunnya kinerja pada

Pegawai Negeri Sipil adanya ketidaktaatan pegawai dalam bekerja, kurang mampu menguasai pekerjaan yang diberikan serta pegawai yang tidak bisa hadir dihari itu juga untuk menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya. Sebagaimana menurut Handoko (2000), kinerja itu merupakan ukuran terakhir keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini memperlihatkan kinerja itu tercapai apabila pekerjaan pegawai terselesaikan dengan baik dan diimbangi dengan keberhasilan.

Dokumen yang didapat berupa SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dari salah satu Pegawai Dinas Kesehatan, masih menunjukkan penurunan kinerja pada 50 orang Pegawai dari 86 orang Pegawai dan masih menunjukkan adanya kinerja yang belum maksimal. Dimana, Pegawai itu mengharapkan nilai yang sempurna dengan predikat “sangat baik” baru dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang maksimal.

Memang secara kategorial dari data yang didapat, kinerja setiap pegawai menunjukkan “Baik”, tetapi dari segi angka pencapaian berubah menjadi menurun dan bukan dalam klasifikasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ternyata kepuasan

kerja dan motivasi kerja sama-sama mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai hal tersebut, perlu didukung oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan Pegawai Negeri Sipil sehingga, Pegawai Negeri Sipil merasakan kebutuhannya terpenuhi, dan mampu meningkatkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja seorang pegawai terhadap Instansinya. Untuk menguji kebenaran hal ini, perlu diadakannya penelitian secara empiris tentang Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif, dengan variabel tergantung yaitu kinerja dan variabel bebas adalah Kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tapanuli Utara. Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara terletak di Jl. Pahae – Simorangkir, Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara.

Adapun untuk mengukur kinerja, dengan merata-ratakan nilai prestasi kerja pegawai dari tahun 2015 dan tahun 2016 pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil. Skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: menarik tidaknya pekerjaan, ganjaran yang pantas, dukungan rekan sekerja, dan kondisi kerja.

Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja, yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, yaitu: a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari: gaji, penyelia, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari: prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini akan dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dengan jumlah 86 orang Pegawai negeri Sipil.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2007).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Uji hipotesis menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan menggunakan Penggunaan analisis Regresi Berganda, yang akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Penelitian ini, diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan

kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dapat ditunjukkan oleh r -hitung kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0.173 dan $p < 0.000$.

Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Daya prediksi yang disumbangkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0.030 (3%) dan responden dalam penelitian ini sudah memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang baik dan signifikan. Artinya walaupun sumbangan kepuasan kerja kecil tetapi memiliki arti, bahwa Pegawai yang puas kinerja nya juga akan meningkat dan sebaliknya pegawai tidak puas akan menimbulkan kinerja yang jelek.

Kepuasan kerja juga akan timbul jika motivasi kerja meningkat sehingga menimbulkan kepuasan kerja baik pula. Banyak hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam diri Pegawai, misalnya: adanya saingan antar pegawai, dan pilih kasih dari atasan kepada pegawai sehingga, menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dari yang puas kian menjadi tidak puas kerja. Ternyata jika orang yang tidak puas kerja bisa mempengaruhi motivasi kerja

Temuan penelitian ini turut memperkuat konsep yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kepuasan kerja

menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas Ivancevich (dalam Septiani, 2013).

Berarti apabila terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun dan ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Yusmanita, 2013), antara lain: gaji berupa imbalan yang diterima dan adanya ganjaran yang pantas yaitu sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) seperti Pegawai mendapatkan gaji ke 13, tunjangan harian, tunjangan pensiun, tunjangan BPJS, tunjangan kesehatan, tunjangan struktural, tunjangan jabatan, perjalanan dinas, yang membuat itu pegawainya puas dalam bekerja.

Adapun hal lain, seperti rekan kerja yaitu rekan kerja seperti keluarga sendiri, apabila rekan kerja yang satu berhalangan hadir rekan kerja yang lainnya memberikan informasi tentang pekerjaan yang tertinggal pada pegawai yang berhalangan di hari itu juga. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan adalah pengawasan yaitu pegawai diawasi dan diarahkan selalu dalam menjalankan pekerjaan, juga membuat pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan cepat.

Atas dasar ini, peneliti berasumsi bahwa hal tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, sehingga membuat pegawai betul-betul terbantu dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai dan puas kerja dalam menjalankan setiap pekerjaan. Dengan hal tersebut, tentunya pegawai akan menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan Instansi bahkan menunjukkan angka yang maksimal.

Hasil penelitian selanjutnya, diperoleh bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dapat ditinjau nilai koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0.402 dan $p < 0.000$. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Daya prediksi yang disumbangkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0.151 (15%) dan responden dalam penelitian ini sudah memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik dan signifikan. Artinya pegawai yang memiliki motivasi untuk semangat kerja mau naik pangkat pasti akan memiliki kinerja yang baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagian (dalam Yusmanita, 2013), antara lain: pekerjaan

itu sendiri yaitu segala pekerjaan yang akan dikerjakan pekerja merupakan tantangan kerja yang baik bagi pegawai seperti kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, percaya diri dalam bekerja, dan bekerja dengan senang hati.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kondisi kerja, dimana fasilitas-fasilitas yang lengkap yang tersedia ditempat kerja seperti alat teknologi komputer beserta printnya, wi-fi yang tersedia disetiap ruang kerja, kendaraan untuk perjalanan dinas, lengkapnya lemari-lemari dan brankas penyimpanan file-file dan berkas yang penting, dan alat kesehatan seperti stetoskop, suntik, obat-obatan, dll.

Kemudian faktor yang lainnya ada pengawasan yaitu pegawai termotivasi apabila atasan mengawasi langsung akan pekerjaan yang sedang dilakukan pegawai, atasan membimbing dan mendukung segala pekerjaan yang dikerjakan pegawai sehingga membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras menurut Merihot (2003). Pengembangan kinerja individual dimulai dari peningkatan motivasi kerja menurut Ulfah (dalam Sihar, 2015).

Menurut Robbin (dalam Sihar, 2015), bahwa kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Hal ini juga sesuai dengan adanya pendapat Munandar (dalam Yusmanita, 2013) yang mengatakan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, artinya manajer yang mempunyai

motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pada diri pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kasumaswari (2007), bahwa motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja berhubungan dengan perasaan pemenuhan diri, pencapaian dan pengakuan. Dengan adanya Motivasi kerja positif pada diri pegawai, membuat pegawai sadar akan memperbaiki kinerja berdasarkan kemauannya sendiri tanpa adanya paksaan dari orang lain dan lebih semangat dalam menjalankan dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

Individu yang termotivasi dalam memiliki kinerja yang baik tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka Menurut Kasumaswari (2007).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja secara bersama-sama memiliki hubungan efektif dengan nilai F sebesar 8,406 dan p-value sebesar 0.000. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Daya prediksi yang disumbangkan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0.148 (15%),

karena responden dalam penelitian ini sudah memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja untuk naik pangkat.

Artinya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja aja belum tentu memiliki semangat dalam bekerja, begitu juga dengan orang yang puas sudah tentu karena semangat dalam bekerja karena mau naik pangkat dan sebenarnya pada kenyataannya memang pegawai nya tidak puas.

Tetapi, apabila digabung secara bersamaan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja menghasilkan sumbangan yang lebih tinggi dari pada kepuasan kerja terhadap kinerja ataupun motivasi kerja terhadap kinerja. Akan tetapi, dari setiap variabel sumbangan dari motivasi kerja terhadap kinerja yang lebih tinggi.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanik Ika (2011) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) dan berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan, artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Responden dalam penelitian ini sama-sama memiliki Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik terhadap kinerja.

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi menurut

(Colquitt, 2011). Senada dengan itu, (Handoko, 2000) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Standart kinerja yang dipakai untuk mengukur penilaian kinerja dalam penelitian ini dilakukan oleh atasan langsung dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) yaitu Kepala Dinas dan Sekretaris atau pejabat yang ditentukan oleh PyB (Pegawai yang Bersangkutan).

Ada peraturan, apabila kinerja pegawai tersebut jelek, hal ini akan dipertanyakan oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dan langsung memberikan arahan kepada atasannya yaitu kepala Dinas, yang berisikan memperingati atasan untuk membimbing seluruh bawahan dan memperbaiki kinerja pegawai yang jelek menjadi bagus semua dari setiap Pegawai dengan diberikannya waktu selama enam (6) bulan lamanya.

Apabila atasan tidak menghiraukan hal tersebut dan apabila tetap buruk kinerja pegawai, maka pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah) memberikan surat peringatan yang berisikan pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali dengan diberikannya sanksi kepada atasan untuk dipindahkan pada jabatan yang lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dampaknya Instansi dinilai sangat buruk.

Hal ini yang ditakuti oleh atasan, dan dari pada dipanggil terus atasannya sehingga atasan membuat kinerja

pegawainya baik semua, supaya kedudukan atasannya tidak terancam.

Menurut Peraturan (PP 11 Tahun 2017) pada paragraf 6 pasal 142, tentang target kinerja dan uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi yaitu: (1) Pejabat pimpinan tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.

(3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat 2 (dua) tidak menunjukkan perbaikan kinerja, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali. (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 3 (tiga), pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) BAB VI tentang penilaian kinerja pasal 228, yaitu : (1) Penilaian kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan system prestasi dan system karier. (2) Penilaian kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan

memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS (Pegawai Negeri Sipil).

(3) Penilaian kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 3 (tiga) dilakukan oleh atasan langsung dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau pejabat yang ditentukan oleh PyB (Pegawai yang Bersangkutan).

Hasil lain berdasarkan mean hipotetik dan empirik dari setiap variabel yaitu, diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil, memiliki kepuasan kerja yang tergolong baik dengan (mean hipotetik $67.5 < \text{mean empirik } 77$). Motivasi kerja yang tergolong baik dengan (mean hipotetik $145 < \text{mean empirik } 170$). Sedangkan kinerja yang tergolong baik dengan (mean hipotetik $(76-90) < \text{mean empirik } 85.21$).

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil, maka semakin rendah kinerja Pegawai.

Ada hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil maka

semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil, maka semakin rendah kinerja Pegawai.

Ada hubungan antara Kepuasan kerja dan Motivasi kerja dengan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil, maka semakin rendah kinerja Pegawai.

Peneliti juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tergolong baik, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik (67.5) yang lebih kecil dari mean empirik (77) dan selisihnya melebihi SD (8.787). Sedangkan motivasi kerja tergolong baik, yang dapat dilihat dengan mean hipotetik (145) lebih besar dari mean empirik (170) dan selisih mean ini melebihi nilai SD (24.074). Pada kinerja tergolong baik dengan mean empirik (85.21)

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanik Ika (2011) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) dan berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan, artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Responden dalam penelitian ini sama-sama memiliki

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dalam penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara tergolong baik. hal itu, berbeda dari fenomena yang peneliti ajukan sebelumnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik dengan analisis regresi berganda terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : pertama, terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai yang sudah menikah dengan pegawai yang belum menikah.

Hasil ini dibuktikan dari hasil analisa data yang diperoleh $P = 0.000$ dengan $P < 0.05$, Artinya bahwa ada perbedaan. Dengan kata lain, lebih tinggi motivasi kerja Pegawai yang sudah menikah. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kedua, Ada hubungan korelasi antara Motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara sebesar 0,402 dengan p-value 0,000 artinya besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara sebesar 41%.

Ketiga, Ada hubungan korelasi antara Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara sebesar 0,410 dengan p-value 0,000

artinya besarnya hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara sebesar 41%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Indra. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewah Yogyakarta. Sripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson, Organization Behavior. Singapore: McGraw-Hill. 2011.
- Handoko, T.H. 2000. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Marliani, M.Si. 2015. Psikologi Industri Dan Organisasi. Bandung: PT.Pustaka Setia
- Merihot T. E. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Peraturan Perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) BAB VI tentang penilaian kinerja pasal 228 Peraturan Perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) pada paragraf 6 pasal 142, tentang target kinerja dan uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi
- Peraturan Perundang-undangan (PP 11 Tahun 2017) pada paragraf 7 pasal 144 tentang pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi
- Robert L. Mathis John H. Jackson. 2006. Sumber Daya Manusia. Terj. Jimmy Sadeli. Jakarta: Empat.
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Sihaar, 2015. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Keretaapi Medan di UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak dipublikasikan).
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wexley, K.N. and Yukl, G. 1997. Organizational Behavior and Personnel Psychology. Home

wood. Illinois, Richard D. Irwin Inc.profits.
5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc
Yusmanita.2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Lotte Shopping
Indonesia Pekanbaru.Skripsi.Riau : Fakultas
Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. (tidak
dipublikasikan)