

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuyu Ruhayu<sup>1</sup> Nasir Hamzah<sup>2</sup> Sanusi Hamid<sup>3</sup>

### Email

[yuyuruhayu@gmail.com](mailto:yuyuruhayu@gmail.com) , [nasir.hamzah@umi.ac.id](mailto:nasir.hamzah@umi.ac.id) , [sanusi.hamid@umi.ac.id](mailto:sanusi.hamid@umi.ac.id)

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muslim Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variable – variable kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul – Sel. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan dulu oleh peneliti dan dijawab para responden. Adapun responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah karyawan pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sul-sel. Populasi terdiri dari seluruh pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel sebanyak 92 orang pegawai, jumlah sampel 48 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel merupakan variabel positif signifikan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja; Motivasi; Kinerja*

### Pendahuluan

Badan pertanahan nasional (BPN) atau yang dulunya dikenal sebagai Kantor Agraria ini adalah lembaga pemerintahan non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel yang terletak di Jalan Cendrawasi No.438 Makassar merupakan instansi Pemerintah yang melayani kegiatan masyarakat dalam pembuatan Sertifikat Hak Atas Tanah, Peralihan Hak Atas Tanah, Pembebanan Sertifikat Hak Atas Tanah dan kegiatan-kegiatan pelayanan pertanahan lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional No.1 Tahun 1989, Kantor Pertanahan berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi, sedangkan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi berada di bawah Badan Pertanahan Nasional Pusat.

Sistem pelayanan peralihan hak atas tanah khususnya untuk tanah-tanah yang sudah dibebani dengan Hak Tanggungan merupakan salah satu kegiatan pemeliharaan data pendaftaran tanah. Dimulai dengan datangnya pemohon ke Kantor Pertanahan untuk mengajukan surat permohonan, membayar biaya administrasi kegiatan Peralihan Hak Tanggungan, menerima kembali Sertifikat hak atas tanah dan sertifikat hak tanggungan yang sudah diperbaharui data catatan perubahannya, dan kemudian dibuatkan laporan kegiatannya. Kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasar tinjauan pustaka, dengan

meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu yang terkait. Kerangka pikir ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat. Atau, bisa diartikan sebagai mengalirkan jalan pikiran menurut kerangka logis (construct logic) atau kerangka konseptual yang relevan untuk menjawab penyebab terjadinya masalah. Untuk membuktikan kecermatan penelitian, dasar dari teori tersebut perlu diperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2000 : 4 ) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Henry Simamora (1999:3) definisi manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian remunerasi, serta pengelolaan individu anggota kelompok pekerja. Sedangkan Menurut Hadari (2003 : 42) Nawawi pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Gary Dessler (201 : 3) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2001:447) Pekerjaan yang menantang adalah suatu pekerjaan yang memberikan kebebasan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Imbalan yang pantas adalah system upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut. Kondisi yang mendukung adalah lingkungan yang baik untuk nyaman pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas. Rekan kerja yang mendukung adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung. Kesesuaian kepribadian pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara seseorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1987:135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab

kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha. Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja.

Kerangka pikir itu penting untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang telah dipilihnya, mempermudah peneliti memahami dan menyadari kelemahan/keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu. Pekerjaan yang dilakukan di Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Sul-Sel dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari kehari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik maka akan tercapainya semua tujuan yang ditetapkan oleh Kepala Kantor. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel harus lebih teliti melihat hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja, membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja Kantor akan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sul-sel.

1. *Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel.*
2. *Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel.*
3. *Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah Kepuasan Kerja.*

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Pembahasan dalam metode penelitian ini mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data. Jenis dan Sumber Data, Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sul-Sel yang berjumlah 92 Orang dengan sampel berjumlah 48 sampel dengan menggunakan rumus slovin. Analisis deskriptif yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata persentase. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel

## Analisis Data Dan Pembahasan

Setelah data-data dikumpulkan, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data. Data-data tersebut diolah melalui persamaan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	koefisien Regresi (B)	Standardized	t-hitung	Sig t(P)
Constant	1,092		2,054	0
kepuasan kerja(X1)	0,388	0.406	2,829	0
Motivasi kerja (X2)	0,362	0,363	2,525	0

Pada tabel 1, nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) 0,388 dan Motivasi (X2) 0,362, sedangkan koefisien Regresi ( Constant ) adalah sebesar 1,092. Sehingga apabila dimasukkan kedalam persamaan regresi akan diperoleh hasil persamaan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y=B_0+ B_1X_1+B_2X_2+E$$

$$Y= 1,092 + 0,388 X_1 + 0,362 X_2 +E$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dengan nilai koefisien (B1) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa bila skor Variabel kepuasan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,362 poin. T hitung sebesar 2,829 dengan tingkat signifikan (P) sebesar 0,000 lebih kecil dri tingkat kesalahan ( $\alpha$ )= 0,005, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien (B) 0,362 menunjukkan bahwa nilai skor variabel motivasi kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,632 poin. T hitung 2,525 dengan tingkat signifikan (P) sebesar 0,000 lebih kecil tingkat kesalahan = 0,05 maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh faktor yang dominan dan menguji hipotesis ketiga yaitu variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah kepuasan kerja ,maka dilakukan uji T pada analisis regresi berganda. Pengaruh setiap variabel diukur dari koefisien standardized beta dapat disajikan dalam tabel dan koefisien determinasi pada lampiran,menunjukkan bahwa standardized coefficient beta yang terbesar adalah Variabel kepuasan kerja (X1) yaitu 0,388 sedangkan variabel motivasi (X2) yaitu 0,362 dengan demikian hipotesis yang ditemukan sebelumnya menyatakan bahwa variabel motivasi yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah tidak terbukti dan ditolak

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah badan pertanahan provinsi Sul-Sel

dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujiannya secara simultan. Nilai F-hitung diperoleh adalah 22,189, sedangkan f-tabel (  $df_1=2$ ;  $df_2= 45$ ;  $\alpha=0,05$  ) diperoleh dengan tingkat signifiakan 0,000 . Dengan hasil ,maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Hasil hitungannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besar pengaruhnya digunakan beta atau standardized coefficient. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung 2,829 diperoleh dari ( $df_2=45$ ;  $\alpha=0,05$ ) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikannya.

$$Y=B_0+ B_1X_1+B_2X_2+E$$

$$Y= 1,092 + 0,388 X_1 + 0,362 X_2 +E$$

Berdasarkan persamaan linear berganda tersebut maka dapat diinterpretasi sebagai berikut :

- Konstanta ( $B_0$ ) = 1,092, menunjukkan bahwa jika tidak ada kepuasan dan motivasi,maka kinerja pegawai akan konstan.
- $B_1=0,388$  yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel cenderung meningkat. Berdasarkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,406 atau 0,363.
- $B_2= 0,362$ , yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Hal ini berarti semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel, karena diperoleh angka beta atau standardized coefficient yang lebih besar dari variabel motivasi.

## Pembahasan

### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai,salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja diuraikan dalam 5 faktor seperti : (1) Pekerjaan yang secara mental menantang adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas (2) Imbalan Yang Pantas adalah system upah yang diberikan secara

adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut (3) Kondisi Yang Mendukung adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas (4) Rekan Kerja Yang Mendukung adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung (5) Kesesuaian Kepribadian Pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara seseorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan individu terpuaskan. Kelima faktor inilah yang menjadi indikator dari variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi regresi menunjukkan bahwa t-hitung untuk kepuasan (X1) adalah sebesar 2,829 dengan tingkat signifikan (P) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,005, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Hasil penelitian menunjukkan (tabel 6) bahwa dari kelima indikator tersebut yang merupakan indikator pembentuk utama variabelkepuasan kerja karyawan kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah indikator Kepuasan Lingkungan Rata-rata responden setuju dengan kondisi lingkungan yang mendukung lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang baik pula.

Indikator kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan gaji dimana 56,3% pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel setuju bahwa imbalan yang pantas adalah system upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut seperti gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dengan demikian maka pekerjaan akan lancar dan meningkatkan kinerja pegawai. Berikutnya indikator kepuasan rekan kerja dimana kondisi rekan kerja yang mendukung dimana teman kerja bias diajak kerja sama dengan baik, kompeten, bertanggung jawab, dan saling mendukung dalam bekerja dan akan mendapat kinerja yang baik. Selanjutnya indikator tentang kepuasan kepribadian dimana nilai rata-rata 62,5% kesesuaian kepribadian pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara seorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu dalam bekerja puas Karen apak yang dikerjakan sesuai dengan kepribadaianya.

Selanjutnya indikator kepuasan kemampuan diamana pekerjaan yang secara mental dan menantang adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan, kebebasan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel, yang berarti semakin baik kepuasan kerja pegawai maka semakin bagus kinerja pegawai. Menurut Martoyo (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang dia inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini baik berupa financial maupun nonfinancial

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa persepsi kegunaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat wajib pajak pengguna DJP online di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Selatan. Hasil ini sejalan dengan teori Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikemukakan oleh (Arzen, 1991) bahwa minat individu akan menggunakan suatu sistem ditimbulkan oleh faktor-faktor keyakinan perilaku, dan keyakinan normatif. Hal ini juga diperkuat oleh Jen et.al. (2006) yang mengatakan bahwa Teori ini menilai intensitas perilaku seseorang dipengaruhi oleh attitude yang mencerminkan perasaan positif pada suatu perilaku, subjective norms yang

mencerminkan persepsi bahwa orang lain menginginkan seseorang melakukan tindakan tertentu dan control beliefs yang mencerminkan batasan eksternal maupun internal dalam melakukan sesuatu. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Goodhue dan Thompson (1995).

Menurut Goodhue & Thompson (1995), kecocokan tugas dengan teknologi akan membentuk aliran yang dapat membantu memahami hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja. Jawaban responden pada variabel ini menunjukkan bahwa pada umumnya persepsi responden mengenai kegunaan dari penggunaan DJP online pada kantor KPP Pratama Makassar Selatan memiliki respon yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muslim A. Djalil, Muhammad Arfan, M. Rizal Yahya and Nura Sahirah (2017), Ivana Lie dan Raden Arja Sadjarto (2013), dan Puspita rama nopiana dan yuliadi (2017) Sofyarifani Pu'o, Jullie J. Sondakh, Novi S. Budiarmo (2018) yang menemukan bahwa persepsi kegunaan berpengaruh terhadap minat menggunakan sistem informasi dan teknologi.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan yang mengikuti hirarki (Stinern; 2003). Seperti dalam teori hirarki Maslow ada lima tingkatan, yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima hirarki inilah yang menjadi indikator dari variabel motivasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi regresi menunjukkan bahwa t-hitung untuk motivasi (X2) adalah sebesar 2,525 dengan tingkat signifikan (P) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat ( $\alpha$ ) = 0,005, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut yang merupakan indikator pembentuk utama variabel motivasi pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah indikator Fisiologis. Rata-rata responden setuju bahwa kebutuhan fisiologis yang merupakan pada dasar setiap orang, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Contohnya : makanan, minuman, tempat berteduh, tidur, dan udara (oksigen). Pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar akan senang, pangan, dan papan sangat terkait dengan gaji yang diterima pegawai. Gaji PNS tergantung dari pangkat / golongan seorang pegawai. Selain pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel dapat dikatakan penghasilan atau gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

Indikator yang kedua yang mempengaruhi motivasi adalah aktualisasi diri 33,3%. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus memenuhi potensi. Maslow menuliskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuhnya kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Indikator ketiga yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan rasa aman dimana 41,7% kantor Wilayah Badan Peranahan Nasional Propvinsi Sul-Sel bahwa perasaan nyaman dalam beraktivitas tanpa mersa taku merupakan salah satu pendorong untuk bekerja. Kebutuhan akan rasa aman misalnya seperti lingkungan kerja yang bebas dari

segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan. Dengan demikian maka pekerjaan akan lancar dan meningkat kinerja pegawai.

Indikator keempat kebutuhan sosila dimana 50,0% kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel setuju bahwa menjalin hubungan yang erat dan bekerja sama dengan orang-orang dilingkungannya adalah motivasi dalam bekerja. Hal ini penting karena dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Indikator kelima penghargaan dengan nilai rata-rata 45,8% memberika proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga perlu ditingkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel motivasi tersebut, baik uji reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $>$   $t$  tabel yang berarti setiap butir pertanyaan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Yang berarti semakin baik motivasi kinerja pegawai akan semakin baik pula kinerja pegawai. Wibowo (2007: 387 ) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi

#### *Pengaruh Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan pada (Tabel 5) bahwa standar kinerja diukur dan dipahami melalui 5 jenis menurut Bangun (2012:233) yaitu ; Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, kemandirian, dan komitmen organisasi. Inilah yang menjadi indikator dalam Variabel Kinerja Karyawan. Yang merupakan variabel pembentuk kinerja karyawan kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah indikator komitmen organisasi. Semua responden setuju bahwa komitmen organisasi merupakan jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan secara bersama-sama sehingga menciptakan hasil kinerja yang baik.

Indikator kedua yaitu kemandirian dimana 62,5% dimana responden harus memiliki kemandirian dalam bekerja secara psikologis kemampuan dalam bekerja sehingga lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya dan mencapai kinerja yang baik. Indikator ketiga yaitu kepatan waktu dimana 43,8% dimana jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan hasil pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Indikator keempat yaitu kualitas dimana 33,3% dimana setiap karyawan dalam Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja yang baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Indikator kelima yaitu kuantitas dimana 27,1% memberika proporsi terkecil dalam membentuk kinerja, sehingga perlu ditingkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel kinerja tersebut, baik uji reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $>$   $t$  tabel yang berarti setiap butir pertanyaan dari variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini.



Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel berpengaruh positif dan signifikan .

#### *Variabel Yang paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai*

Kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kepuasan yang baik dan dukungan motivasi yang tinggi dapat mendorong individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Kepuasan kerja yang baik untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai harapan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan.

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dalam penelitian ini digunakan Uji Standardized Coefficient Beta atau dalam output di SPSS tersebut dengan koefisien beta. Bagi beberapa pengguna analisis regresi berganda dengan regressor signifikan berjumlah lebih dari satu, pasti menginginkan untuk mengetahui variabel penentu yang pengaruhnya paling dominan. Variabel dengan koefisien beta paling besar akan mendapatkan status sebagai variabel yang dominan dalam menjelaskan keanekaragaman variabel terikat.

Dari analisis data penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan (X1) lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel dari pada variabel motivasi (X2), yaitu dengan nilai signifikan 0,000. Dengan melihat hasil Standardized Coefficient Beta dari masing-masing variabel bebas pada tabel 8 meliputi Kepuasan (X1), Motivasi (X2), maka dapat diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel adalah variabel kepuasan kerja (X1) karena menunjukkan nilai Standardized Coefficient Beta yang lebih besar dari variabel Motivasi (0,363) yaitu sebesar 0,406. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwija Putri Dkk Hasil penelitian menunjukkan motivasi positif signifikan sebesar 0,279. Kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai pada bank swasta di Singaraja sebesar 0,130.

### **Simpulan Dan Saran**

Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Motivasi Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan . Kinerja Karyawan .Secara signifikan Kinerja Karyawan merupakan variabel. Penelitian terhadap Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan kerja, serta keamanan lingkungan dalam bekerja. Menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. Untuk mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan pemberian factor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, pemberian reward atas prestasi yang didapat. Kinerja pegawai harus dipertimbangkan dengan penciptaan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang sesuai dengan faktor-faktor pembentuk motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik

## **Referensi**

- Ahmad S Ruky. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka.Jakarta.
- Alex S, Nitisemito, 1996. Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia, Gholia, Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkumanegara,2013,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkumenegara, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV, Sulita.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin and Russel,1993. Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Cooper dan Emory, William C1997 . Metode Penelitian Bisnis. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gark, 1999, Manajemen Personalialia, Jakarta, Erlangga.
- Gibson, 2002. Organisasi Prilaku,Struktur, Proses, Terjemahan, Edisi V, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadari Nawawi, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7,Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Handoko T . Hani, 2000, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, Metodologi Penelitian dan Bisnis, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mary Parker Follet, 2005. Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Mathis Dan Jhon. H. Jackshon, 2000 Human Resource Management 10 tahun Edition, Tomson South-Western, United States.
- Melayu S.P.Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi 9). Jakarta : PT. BUMI AKSARA.
- Pangabeian, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P.2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta:STIE YKPN.
- Stoner, James. AF. (1992). Manajeme.Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang No.43 TAHUN 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Umar, Husein. 2002, Metodologi Penelitian. Edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley & Yuki, 1977. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Jakarta: Bima Aksara.
- Veihzal Rivai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ayat 1,2,3 dan 4. Suatu keharusan yang harus di penuhi Oleh Kantor kepada Pegawai.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015.

Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014.

Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional RI Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Standar Pelayanan dan Pengaturan Pertanahan