



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT MAKASSAR

Akbar, Ardiansyah Ali, Nursyam AR
Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Timur
ardiansyahali86@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the effect of job satisfaction and work motivation on the performance of employees at the Makassar SAMSAT office. This research was conducted at the Makassar SAMSAT office with a population of all employees and a sample of 44 employees. The type of research used is a comparative causal approach focusing on the causal relationship between the variables studied and the research object. Data was collected using a questionnaire filled out by employees, with a scale of measurement using a Likert scale. The data were processed using the SPSS 26 application and tested for quality through validity, reliability, normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests. Data analysis was performed using multiple linear analyses, t-test, F test, and coefficient of determination test (R²). The results showed that partially, the job satisfaction variable (X1) had a significant effect on employee performance, while the work motivation variable had no effect. Simultaneously, the variables of job satisfaction (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value of 15.623 > F table of 3.22 and a significance value of 0.00 < 0.05.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor SAMSAT Makassar. Penelitian ini dilakukan di kantor SAMSAT Makassar dengan populasi seluruh pegawai dan sampel sebanyak 44 pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kausal komparatif dengan fokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti dan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh pegawai, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 dan diuji kualitasnya melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel motivasi kerja tidak berpengaruh. Secara simultan, variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 15,623 > F tabel sebesar 3,22 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat vital dalam keberhasilan suatu organisasi. ketika para pegawai tidak mampu mencapai kinerja yang optimal, maka hal ini akan berdampak buruk pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. kinerja yang kurang baik juga dapat menghasilkan pelayanan yang buruk dan tentunya akan menurunkan kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengakibatkan kehilangan kepercayaan dari para pelanggan dan menurunkan citra baik dari organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan dan mengelola kinerja pegawai secara efektif untuk memastikan keberhasilan organisasi dan pelayanan dapat berjalan optimal.

Setiap pegawai yang bekerja dalam sebuah lingkungan instansi pemerintah pasti mengharapkan kepuasan serta kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Karena jika mereka melakukannya dengan senang hati maka pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan akan dapat di selesaikan tepat waktu. Kepuasan kerja Menurut Priansa (2014) tidak hanya dipandang sekedar sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, perasaan senang, melakukan interaksi dengan teman sekerja dan atasan melainkan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Masalah motivasi juga dalam sebuah organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Untuk itu sebuah instansi pemerintah perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga setiap pekerjaan berjalan dengan semestinya.

Observasi yang dilakukan di Kantor Samsat Makassar menunjukkan permasalahan terkait kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Pegawai kurang semangat dan sering menunda pekerjaan, sehingga pelaporan kepada pimpinan dan pelayanan ke masyarakat terganggu. Selain itu, beberapa pegawai masih melakukan kesalahan dalam melakukan pengimputan data, yang mengakibatkan pekerjaan harus diulang beberapa kali. Masalah-masalah ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Kantor Samsat Makassar.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada kantor samsat makassar. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat menemukan akar permasalahan yang mendasari kinerja pegawai yang kurang optimal, serta mencari solusi dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi acuan bagi pimpinan organisasi dalam memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai, serta meningkatkan sistem manajemen kinerja agar lebih efektif.

2. Telaah Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) mengenai kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang mereka kerjakan, dimana mereka melakukannya dengan senang hati dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yakni: 1) Upah Karyawan; 2) Promosi Aspek; 3) Supervisi; 4) Benefit; 5) *Contingents rewards*; 6) *Operating prosedurs*; 7) *Co-workers*; 8) *Nature of work*; 9) Communication.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavare* yang artinya adanya dorongan atau daya pegerak dari dalam atau luar manusia. Motivasi menitikberatkan adanya stimulus dari dalam dan luar diri manusia, supaya mereka mau melakukan suatu Tindakan dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Umam (2012) motivasi mencakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku.

Maslow dalam teorinya menyatakan bahwa tingkat kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri manusia yang dapat

memberikan efek untuk dapat melakukan suatu Tindakan agar tercapainya suatu tujuan yang sudah di tentukan. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut: 1) Tanggung Jawab; 2) Prestasi Kerja; 3) Peluang Untuk Maju; 4) Pengakuan Atas Kinerja; 5) Pekerjaan yang menantang.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jika sebuah organisasi memanusiasikan sumber daya manusianya maka kinerja dari pegawai tersebut akan sesuai dengan target yang di teapkan.

Menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai: 1) Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja; 2) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan; 3) Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai; 4) Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan tepat waktu dan sesuai dengan yang di harapkan apabila pemimpin memberikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan porsi pegawai tersebut.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kausal komparatif (*Causal Comparative Research*) dengan melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal). Penelitian ini berlokasi di kantor SAMSAT Makassar, populasi penelitian adalah seluruh pegawai dengan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability sampling* dengan teknik *simple random*, dimana sampel yang diambil tanpa melihat strata pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara, angket dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 44 pegawai

Untuk skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana data diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Kualitas data di uji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Analisis data menggunakan analisis linear berganda uji t, uji F serta uji Koefisien Determinasi (R²).

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 pegawai yang bekerja di kantor SAMSAT Makassar dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir, dimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	31	70,4%
2	Perempuan	13	29,6%
	Total	44	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Tabel 2. Responden berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	persentase
1	< 30 tahun	7	16%
2	31-40 tahun	12	27,3%
3	41- 50	16	36,3%
4	> 50 tahun	9	20,4%
	Total	44	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA	4	9,1%
2	S1	38	86,4%
3	S2	2	4,5%
	Total	44	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2018) Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dari hasil uji validitas data menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05, dan nilai r-hitung > r-tabel (0,297), maka bisa di simpulkan bahwa seluruh butir kuesioner dalam penelitian adalah valid. Berikut ini adalah tabel uji validitas:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1. Gaji	0,542	0,00	Valid
	2. Promosi	0,565	0,00	Valid
	3. Supervise	0,499	0,01	Valid
	4. Tunjangan	0,505	0,00	Valid
	5. Tambahan	0,654	0,00	Valid
	6. Penghargaan	0,565	0,00	Valid
	7. Rekan Kerja	0,308	0,42	Valid
	8. Komunikasi	0,345	0,22	Valid
Motivasi (X2)	1. Tanggung Jawab	0,804	0,00	Valid
	2. Prestasi Kerja	0,730	0,00	Valid
	3. Peluang Untuk Maju	0,810	0,00	Valid
	4. Pengakuan Atas Kinerja	0,840	0,00	Valid
	5. Pekerjaan yang menantang	0,795	0,00	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	0,644	0,00	Valid
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	0,521	0,00	Valid
	3. Kompensasi	0,732	0,00	Valid
	4. Kebijakan pimpinan	0,510	0,00	Valid

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Menurut Ghozali (2018) dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel. Berikut ini adalah tabel uji reliabilitas:

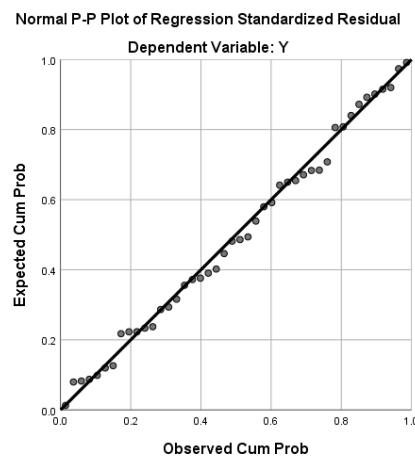
Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,774	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,854	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,714	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu variabel berdistribusi atau tidak maka di gunakan uji normalitas data, dimana menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot of regression standardized di peroleh sebaran data mengikuti garis diagonal, dimana model regresi di katakan normal jika data plotting menggambarkan data sesungguhnya. Berikut ini adalah gambar uji normalitas:

Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance > 0,100 atau nilai VIF < 10.00 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

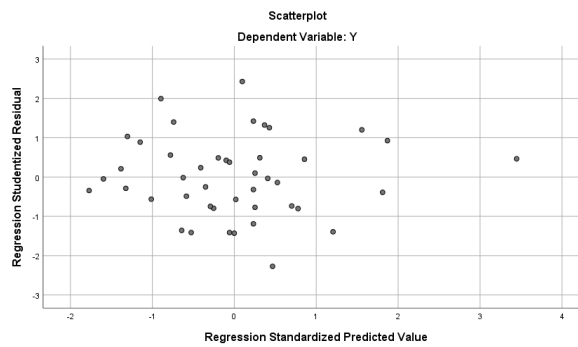
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.697	2.453		1.099	.278	
	X1	.386	.071	.648	5.402	.000	.963 1.039
	X2	.039	.107	.044	.364	.718	.963 1.039

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) maka di perlukan uji heterokedastisitas, dimana tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance dari residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji grafik plot, dimana tidak terdapat pola tertentu pada grafik di bawah, seperti mengumpul di tengah, menyempit, dan melebar (Sunjoyo, 2013).

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Makassar di gunakan alat analisis regresi berganda. Dengan menggunakan data responden, maka dapat di peroleh persamaan regresi berganda. Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,697 + 0,368 (X1) - 0,039 (X2).$$

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.697	2.453		1.099	.278
	Kepuasan Kerja	.386	.071	.648	5.402	.000
	Motivasi	.039	.107	.044	.364	.718

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Persamaan regresi linier berganda tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 2,697 diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 2,697
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,386 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variebel Y juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,039 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variebel Y juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Uji t

Penyajian atas hasil analisis tersebut di maksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi. Hasil analisis regersi dari data tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.697	2.453		1.099	.278
	X1	.386	.071	.648	5.402	.000
	X2	.039	.107	.044	.364	.718

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara parsial, semua variabel analisis memiliki nilai yang positif dan memiliki nilai probabilita (level signifikan) yang berbeda, melalui statistik uji t kinerja karyawan pada kantor samsat makassar yang terdiri dari kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dapat di ketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor SAMSAT makassar.

- Variabel kepuasan kerja (X1) dengan nilai t hitung (5,402) > nilai t tabel (2.019), dengan tingkat nilai signifikan 0,00 > 0,05 berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Makassar
- Variabel motivasi kerja (x2) dengan nilai t hitung (0,364) > nilai t tabel (2.019), dengan tingkat nilai signifikan 0,718 > 0,05 berarti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Makassar

Uji F

Hasil pengujian secara simultan dapat di ketahui melalui pengujian analisis Anova pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.985	2	84.493	15.623	.000 ^b
	Residual	221.742	41	5.408		
	Total	390.727	43			

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,623 > F tabel sebesar 3,22 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 ini berarti bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor SAMSAT.

Uji koefisien determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari koefisien determinasi (R²) pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.405	2.32558

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,405 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan sebesar 40,5%, sedangkan sisanya sebesar 59,5% disebabkan oleh factor lain yang belum diketahui.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Dari uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana nilai t hitung (5,402) > nilai t tabel (2.019), dan nilai signifikansi 0,00 > 0,05, yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Makassar.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Makassar. Hal ini sesuai dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana nilai t hitung (5,402) > nilai t tabel (2.019), dan nilai signifikansi 0,00 > 0,05, yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Makassar.

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020); Purba & Loindong (2019) juga menunjukkan hasil yang serupa, bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari perusahaan, sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada perusahaan (Wahyudi & Sudibya, 2016). Namun, perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, melainkan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. Dalam penelitian ini, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek-aspek yang berbeda dalam kepuasan kerja dan mencari solusi terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Dari uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana nilai t hitung (0,364) < nilai t tabel (2.019), dan tingkat nilai signifikansinya 0,718 > 0,05 berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Makassar.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno & Minarsih (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Hal senada juga ditemukan oleh Putri, Al Sukri, Djamil (2022), bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Tanjung & Manalu (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam.

Motivasi menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimungkinkan karena beberapa alasan. Pertama, jenis pekerjaan yang monoton membuat pekerjaan kurang menantang dan tidak memberikan kepuasan pada pegawai, sehingga motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Kedua, tidak adanya sistem reward dan punishment yang jelas membuat pegawai tidak merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena tidak ada insentif yang jelas. Terakhir, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Jika faktor-faktor ini tidak memadai, motivasi kerja yang tinggi tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Makassar, sehingga dapat dilakukan tindakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Makassar, sementara motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan karir, peningkatan kondisi lingkungan kerja, serta pemberian penghargaan dan insentif yang jelas. Selain itu, perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan adil untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka memperbaiki kelemahan. Upaya-upaya ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Makassar dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311306
- Ghozali, Imam. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) TangerangSelatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.
- Priansa, Donni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Putri, S. S. E., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 5648-5658.
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).