



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 2, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 28/02/2024
 Reviewed : 27/02/2024
 Accepted : 11/03/2024
 Published : 19/03/2024

Mis Ria Yani Oroba¹
 Yabes Septianus
 Dakhi²
 Yulia Tiara Tanjung³

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR CAMAT MEDAN KOTA

Abstrak

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang menggambarkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan lama kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota (2) untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota (3) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan lama kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Medan Kota. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan penyebaran angket. Hasil penelitian ini menggunakan aplikasi spss untuk menentukan hasil dari penelitian. Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh dari regresi linear berganda Hasil Uji Sobel pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui lama kerja terlihat nilai Two-Tailed probability sebesar 0,86846286 >0,05. Hasil Uji Sobel Pada variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui lama kerja terlihat nilai Two-Tailed probability sebesar 0,86870318 >0,05. pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan lama kerja sebagai intervening, tidak memiliki pengaruh.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This thesis is the result of research that describes the influence of motivation and job satisfaction on employee performance with length of service as an intervening variable. This research aims (1) to determine the relationship between motivation and employee performance at the Medan city sub-district office. (2) to determine whether job satisfaction has a positive influence on employee performance at the Medan city sub-district office. (3) to determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance with length of service as an intervening variable at the Medan city sub-district office. the method used in this research is a quantitative method with document collection techniques through literature studies and field studies which include observation, interviews and distributing questionnaires. The results of this research use the statistical product and service solution (SPSS) application to determine the results of the research. From the results of research document processing obtained from multiple linear regression, the results of the sobel test on motivation variables on employee performance through length of work show a two-tailed probability value of 0,86846286 >0,05. The results of the sobel test on the variable job satisfaction on employee performance through length of service show a two-tailed probability value of 0,86870318 >0,05. The influence of motivation and job satisfaction on employee performance with length of service as an intervening, has no influence.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

^{1,2,3}Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
 email: misriayanioroba@gmail.com

PENDAHULUAN

Di jaman globalisasi ini perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia. Hal tersebut menuntut instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dan rakyatnya untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan perubahan dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada individu yang terlibat dalam instansi pemerintahan, dimana hal ini sudah menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan. Sumber daya yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai kearah tercapainya tujuan organisasi. Pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan mampu imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Secara umum, tujuan organisasi adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut terdapat elemen yang mempengaruhinya seperti ketercukupan kinerja dan kepuasan pegawai dalam organisasi tersebut (Hidayat, 2019:143).

Untuk itu, Ekhsan (2019:272) mengatakan bahwa perlu diberikan motivasi bagi pegawai, tanpa motivasi seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tujuan dari organisasi tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil dapat menguntungkan kedua belah pihak baik instansi maupun pegawai (Bukhari & Sjahril, 2019:89). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Tujuan pemberian motivasi kerja para pegawai adalah : a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. c) Meningkatkan disiplin kerja. d) Meningkatkan rasa tanggung jawab. e) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. f) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan (Nur Aisyah, 2024:9654). Jadi motivasi pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Camat Medan Kota sewaktu melakukan penelitian, ditemukan fenomena motivasi pegawai sebagai berikut:

Elemen yang berdampak pada kinerja selanjutnya adalah kepuasan kerja. Menurut Khairatun Hisan, dkk (2021:46) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penting diketahui bahwa banyak faktor yang tentunya mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri yaitu kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, dan komunikasi. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan dalam bekerja, tentunya ada peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya dengan kepuasan kerja yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan didalam menjalankan tugas-tugas yang telah di diberikan..

Selanjutnya dalam kinerja pegawai waktu dalam bekerja menjadi hal yang harus diperhatikan. Neksen, dkk (2021:8) mengatakan bahwa waktu pekerjaan yang terlalu lama dapat menimbulkan beban kerja, kelelahan serta menurunnya produktivitas kinerja pada pegawai. Hal tersebut dapat dipastikan bahwa waktu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tentu memberikan efek besar pada fisik dan hasil dari kerja pegawai tersebut. Sehingga Siregar, dkk (2020:95) menegaskan bahwa jam kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan turunnya semangat dan kinerja pegawai dan masa depan instansi jika terus menerus dilakukan.

Kantor Camat Medan Kota adalah suatu instansi pemerintah yang secara langsung memiliki peran yang sangat penting sebagai pelayanan masyarakat, membantu masyarakat dan mengayomi masyarakat. Tujuan kantor camat yaitu untuk mencapai terlaksana pelayanan program pemerintah diwilayah atau kecamatan. Pekerjaan ini tidaklah mudah kalau dilakukan sendirian, akan lebih mudah bila ada energi antara sesama pegawai. Selanjutnya adapun pegawai Kantor Camat berjumlah 40 (empat puluh) orang beserta honorer. Pegawai tersebut

memiliki dampak yang sangat besar untuk kemajuan instansi baik dibidang layanan masyarakat maupun bidang yang lainnya.

Fenomena yang ditemukan pada kantor Camat Medan Kota yaitu pegawai kurangnya dorongan motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan sepenuh hati. Kurangnya motivasi dalam bekerja terjadi karena sangat jarang mendapat penghargaan atau apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan. Dilihat dari kepuasan kerjanya, pegawai tidak mendapat pengakuan dari atasan, kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman, komunikasi antara pimpinan jarang melakukan kepada para bawahannya, pegawai tidak mendapat perhatian khusus dan kondisi durasi pekerjaan selalu ditambahkan serta pekerjaan yang selalu menumpuk.

Berdasarkan penilaian observasi bahwasanya di Kantor Camat Medan Kota, pegawai masih tergolong rendahnya motivasi. Dimana dorongan kepuasan kerja yang di embankan dalam diri setiap pegawai tidak terpenuhi, dan menyebabkan sebagian pegawai kurang bersemangat dan bahkan juga terdapat pegawai yang kurang bekerjasama terhadap rekan kerja. Motivasi dan kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Kota yang berada di Jalan Studio No.3 Teladan Barat. Jadwal penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 4 (empat) bulan terhitung dari bulan maret yaitu pengajuan judul sampai bulan juni yaitu seminar proposal penelitian 2023. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability* sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Medan Kota yang diambil menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah Data primer dan data skunder. teknik pengolahan data dalam penelitian ni meliputi 1) Menyunting (*editing*), 2) Pengkodean (*coding*), 3) Skoring (*scoring*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas, kuesioner yang berisi dari variabel X1 ini yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $40-2 = 38$, sehingga r tabel = 0.2638 Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel Semua yang dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas, kuesioner yang berisi dari variabel X2 ini yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $40-2 = 38$, sehingga r tabel = 0.2638 Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel Semua yang dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas, kuesioner yang berisi dari variabel Y ini yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $40-2 = 38$, sehingga r tabel = 0.2638 Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel Semua yang dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas, kuesioner yang berisi dari variabel Z ini yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $40-2 = 38$, sehingga r tabel 0.2353 Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel Semua yang dinyatakan valid.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel X1, X2, Y, Z maka dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari 0,60. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan lama kerja dinyatakan reliabel.

Uji *Korelasi Product Moment* digunakan untuk menguji hipotesis pertama (1) yaitu adanya hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang dilakukan pada aplikasi SPSS maka didapat *Standardized Coefficients Beta* nya sebesar 0,611. Angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,611$ apabila dikompresasikan pada tabel kritik r product moment ($n-40$) dengan $df - 5\%$ terdapat angka r tabel 0,284 dimana $r_{xy} = 0,611 > 0,312$. Maka hubungan antara variabel X terhadap Y dapat dilihat pada interpretasi dimana interval koefisiennya berada di antara 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan Kuat.

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk menjawab hipotesis kedua (2) yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hasilnya diukur berdasarkan nilai t hitung dari aplikasi SPSS. Maka adapun hasil yang didapatkan secara parsial dan signifikan variabel motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikannya $< 0,05$. Maka kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota.

Uji Sobel Test digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga (3) dan menggunakan dua persamaan regresi. Model pertama menunjukkan hasil pengaruh X terhadap Z dan model regresi kedua menunjukkan pengaruh X dan Z terhadap Y. Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien motivasi dan kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 2,014. Sehingga menunjukkan pengaruh positif. Apabila variabel motivasi dan kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel lama kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 2,014.

Pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap perilaku kinerja pegawai (Y) dengan lama kerja (Z) sebagai *variable intervening* (mediasinya). Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,1013. Sedangkan diketahui nilai t tabel ($df 40:0,05 = 1.68385$), sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $< t$ tabel. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lama kerja (Z) tidak mampu menjadi variabel *intervening* antara motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil uji *korelasi product moment* pada variabel motivasi menghasilkan nilai r_{xy} hitung $0,611 > \text{nilai } t \text{ table kritik } r \text{ product moment } (n-40) = 0,312$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti adanya hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai H1 Diterima. Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah instansi dan memiliki motivasi yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Malayu (2015:23) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan".

Hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t hitung $2.987 > \text{nilai } t_{\text{table}} 2,028$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H2 Diterima. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan menginspirasi pegawai menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut tinggi (Indrawati 2013).

Hasil uji sobel pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui lama kerja terlihat nilai Two-Tailed probability sebesar $0,1013 < 1.68385$. Hasil uji sobel pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui lama kerja terlihat nilai Two-Tailed probability sebesar $0,1013 < 1.68385$ H3 Ditolak. Lama kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji korelasi product moment pada variabel motivasi menghasilkan nilai r hitung 0,611 > nilai t table 0,312 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H1 Diterima.
2. Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai t hitung 2.987 > nilai T -table 2,028 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H2 Diterima
3. Hasil Uji Sobel Pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui lama kerja terlihat nilai Two-Tailed probability sebesar $0,1013 < 1.68385$. Hasil uji sobel pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui lama kerja terlihat nilai Two-Tailed probability sebesar $0,1013 < 1.68385$ H3 Ditolak. Lama Kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,Pandi. 2018.Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta.
- Andika. 2019. Pengaruh profitabilitas, akriva dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal. E-Jurnal manajemen. Vol.8 No.02.
- Changgriawan,Garry Surya. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Surabaya. *One way production*.
- Fahmi,Irham. 2018. Pengantar manajemen keuangan. Bandung: Alfabeta. Jurnal EMBA Vol.10 No.13
- Ghozali,Imam. 2018. Aplikasi analisis Multivariat dengan program IBM SPSS.Semarang.
- Hasibuan. 2020. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta.
- Hera,Wasiati. 2021. Pengaruh kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi. Yogyakarta.
- Kasmir.2016. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal manajemen dan bisnis. ISSN. 1410-4571. Hal.109.
- Kelvin,Siagian Maulia. 2021. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Batam. PT Mitra Sintera.
- Marta litya dan Putra R.M. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Unit padang. PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK.
- Mauli,Siagian. 2021. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja. Batam. PT Winsen Kencana Perkasa.
- McClelland. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Selemba empat.
- Murti,Harry. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja. Madium.
- Nur Aiyah , YTT , S (2023). Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Internal Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan
- Pradana, R.A (2017). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jakarta.
- Putra.2021. implementasi teknik analisis data kuantitatif, kualitatif dan R&D.bandung.
- Rahmanita,Fika. 2021. Analisis pengaruh kepemimpinan,motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Surakarta. PT Batik Keris.
- Sari,Jamilah. 2019. Pengaruh motivasi, insentif dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Surabaya. Auto 2000 cabang kertajaya.
- Siagian, Kelvin Maulia. 2021. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Batam. PT Mitra Sintera.
- Siagian,Sondang P. 2012. Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2018. Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Susanto,Natalia. 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Surabaya. PT Rembaka.

- Sutrisno, Edy. 2017. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Teknik Industri. Vol.5 No.1.
- Sutrisno. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta.
- Wibowo. 2016. Kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Jurnal Ekonomi. Vol. 11 No.02
- Yuniadi, Mayowan. 2018. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. AJB Bumi Putera.