

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SKPD DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAROS

Nur'Ani¹, Kherayani Nur², Ibriati Kartika Alimuddin³

Universitas Muslim Maros^{1,2,3}

Email: anin30502@gmail.com¹, kherayani.weny@gmail.com², ibriati@umma.ac.id³

Received: 04 April

Revised: 29 Juli

Accepted: 26 Agustus 2023

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu tinjauan pustaka, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros
Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

The goal to be achieved in this study is to determine the effect of motivation and job satisfaction on the performance of the Aparatur Sipil Negara (ASN) at the SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. The sample in this study was 58 Aparatur Sipil Negara (ASN) in the SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. The data collection techniques used were literature review, interviews, and questionnaire distribution. The data analysis technique used is multiple linear regression. The hypothesis test consists of a t test (partial) and f test (simultan). The results of the study found that work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on performance. The results of this study also found that dominant motivation had a positive and significant effect on the performance of the Aparatur Sipil Negara (ASN) at the SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros
Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia pemerintahan dikenal dengan istilah *Good Governance*. Hal ini menjadikan organisasi pemerintahan harus mampu beradaptasi dan siap pada kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Salah satu dari upaya pembangunan masyarakat ialah peningkatan sumber daya manusia dimana merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah terutama kualitas Aparatur Sipil Negeri (ASN) dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai.

Dalam sebuah instansi, aparatur merupakan aset yang sangat penting. Tanpa adanya aparatur, instansi akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Tercapainya tujuan sebuah instansi tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu aparturnya, dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2). Dalam usaha peningkatan sumberdaya manusia, merupakan hal yang sulit karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan aparatur dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan aparatur dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi pedang bermata dua jika salah maka aparatur akan *down* motivasinya dan kepuasannya sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2012:276).

Motivasi ini sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi bila menginginkan setiap pekerja dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain motivasi, kepuasan kerja juga menentukan kinerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan kepuasan individu dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2014:74). Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat bekerja.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67). Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Maros sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam rangka membangun aspek komunikasi, teknologi informasi, dan hubungan masyarakat. Sebagai salah satu dinas yang berperan untuk mewujudkan konsep *Smart City Governance* di Kabupaten Maros. Motivasi kerja pada Diskominfo belum maksimal dan masih kurangnya kepuasan kerja. Aparatur tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi dan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015:109) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Widodo (2015:187) motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Hamzah (2012:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang besar kecilnya

pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Kadarisman (2012:17) untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka ada beberapa keinginan yang diharapkan antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan yang menantang
Dengan adanya pekerjaan menantang, membuat pegawai menggali potensi yang dimilikinya.
- b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
Lingkungan kerja yang diharapkan pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan baik secara lahir maupun mental.
- c. Adanya kesempatan berpartisipasi
Kesempatan berpartisipasi merupakan harapan setiap pegawai karena pegawai dapat menyampaikan apa yang terasa dihatinya maupun yang ada dipikirkannya. Hubungan kerja kelompok yang harmonis
- d. Penghargaan atas prestasi
Pemberian penghargaan atas prestasi berarti organisasi mendorong setiap pegawai untuk berprestasi sehingga pada akhirnya pegawai yang tidak berprestasi akan ikut terseret untuk berprestasi.
- e. Penerapan disiplin kerja yang tidak kaku
Penerapan disiplin kerja yang fleksibel dapat memberi motivasi untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, penerapan disiplin nanti akan menimbulkan kekecewaan dikalangan pegawai karena akan mematikan kreativitas dan keharmonisan dalam organisasi.
- f. Tingkat kompensasi yang memadai
Tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain dalam jenis pekerjaan yang sama sering kali menimbulkan keresahan.

Menurut Hasibuan (2010:100) untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Menurut Mangkunegara (2011:100) ada beberapa prinsip dalam dalam menciptakan motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi
Untuk memotivasi kerja, pegawai tentunya perlu diberikan suatu kesempatan untuk ikut serta berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip pemberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memottivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.
Menurut Afandi (2018:29) dalam motivasi kerja terdapat beberapa indikator, yaitu:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
 - d. Prestasi kerja
 - e. Pengakuan dari atasan

Teori Motivasi

Menurut Priansa (2014:205) terdapat beberapa teori motivasi antara lain :

- a. Teori Abrahan Maslow

Teori motivasi yang paling dikenal yaitu hirarki teori kebutuhan milik Abrahan Maslow, ia membuat suatu hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu fisilogis (rasa lapar, haus, seksual dan emosional). Sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan). Penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal) dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisilogis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan timgtkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

- b. Teori motivasi berprestasi McClelland

Prabu (2011:7) menyatakan bahwa teori motivasi McClelland terdiri dari :

- 1) *Need For Achievement* yaitu kebuthan agar berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan untuk tangganung jawab sebagai pemecah nasalah. Seorang pegawai mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan agar melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, selali ingin berpersatsi yang lebih baik.
- 2) *Need For Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan suatu dorongan agar berinteraksi terhadap orang lain, berada ditenga orang lain secara bersama, tidak memiliki niat untuk melakukan yang berpotensi dapat merugikan orang lain.
- 3) *Neef For Power* yaitu kebutuhan atas kekuasaan yang merupakan suatu refleksi serta dorongan agar mebcapai suatu otoritas agar dapat mempengaruhi orang lain.

David McMellend dalam Prabu (2011:103) yaitu menyatakan bahwa terdapat enam karakteristik seseorang yang memiliki motif agar dapat berprestasi tinggi, sebagai berikut :

- 1) Memiliki tingkat serta tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi
 - 2) Berani mengambil resiko
 - 3) Memiliki suatu tujuan yang realistic
 - 4) Memiliki suatu planning kerja yang menyeluruh serta berjuang agar dapat merealisasi suatu tujuan
 - 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh atas kegiatan yang dijalankan
 - 6) Mencari kesempatan guna merealisasi suatu rencana yang telah disusun.
- c. Teori ERG dari Clayton P. Aldefter

Apabila kita mengutarakan berdasarkan kebutuhan tingkat rendah tingkat tinggi, maka terdapat kebutuhan yang dimaksud adalah :

- 1) Kebutuhan terhadap eksistensi
 - 2) Kebutuhan untuk suatu hubungan dengan pihak lain
 - 3) Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan
- d. Teori dua factor Herzberg dalam Siagian (2011:146)

Teori motivasi Higiene dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, seseorang akan menginginkan dua factor atas kebutuhan, yaitu :

- 1) Faktor motivator yaitu hal-hal yang dapat mendorong seseorang berprestasi dengan sifat *ekstrinsik*, yang merupakan bersumber dari diri luar seseorang. Yang tergolong sebagai factor motivator antara lain : prestasi, pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, penghargaan serta kesempatan.
- 2) Faktor *higiene* yaitu merupakan suatu factor yang sifatnya dapat menyenangkan para pekerja, faktor *higiene* antara lain berupa gaji, lingkungan kerja, interpersonal, serta kebijakan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar sama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2014:74). Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Hamali, 2016:200). Priansa (2014:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2015:120) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor pegawai,

Faktor ini meliputi dengan tingkat kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

Faktor ini mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Edison (2017:212) kepuasan kerja ini diharapkan dengan adanya suatu kesesuaian antara kenyataan dan harapan tentang pekerjaannya. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu :

- a. Upah
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan sekerja

Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017:87), antara lain:

a. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factor) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja, sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

3. Kinerja

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:67) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

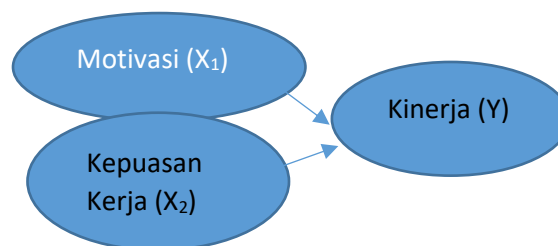
Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Robbins dalam Bandari (2016:21) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat lima indikator yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir pada penelitian ini:



HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Terdiri atas tiga variabel yaitu motivasi, kepuasan kerja (variabel independen), dan kinerja (variabel dependen). Penelitian dilakukan di SKPD Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan cara :

1. Tinjauan Kepustakaan
Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam penelitian ini.
2. Wawancara
Yaitu dengan melakukan wawancara dengan pihak yang terkait di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.
3. Penyebaran Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pernyataan yang diisi oleh responden, penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable. Dalam penyebaran kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi digunakan skala likert. Jawaban setiap pernyataan diberi nilai atau skor mulai dari yang terbesar yaitu 5 sampai dengan 1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai atau skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros yang berjumlah 58 Orang. Menurut Sugiyono (2014:68) bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2014:68) bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Metode Analisis Data

a. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu: Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak., Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas., Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain.

b. **Analisis Regresi Linier Berganda** Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

d. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk menerangkan kekuatan hubungan variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

e. Uji Hipotesis

Uji t (parsial) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. **Uji f (uji simultan)** yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, atau bisa dikatakan uji simultan dilakukan untuk menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara Bersama terhadap variabel terikat (Ghozali 2018). Kriteria uji menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan

< 0,05 maka model penelitian ini layak digunakan dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka model penelitian ini tidak layak digunakan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini sejalan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh

Aprianto (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoris Printingdo, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan dan berdampak pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para pegawai yang bersangkutan. Faktor yang mempengaruhi tingginya motivasi berdasarkan hasil observasi di lapangan yaitu salah satu pemberian “balas jasa” yang dinilai oleh Aparatur Sipil Negara sangat baik oleh pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros, dibuktikan dengan total skor kuesioner dan nilai korelasi yang paling tinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Balas jasa yang diterima sangat baik dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai”. Prinsip pikiran Abraham Maslow dari kebutuhan manusia yang disusun secara hirarki fisiologis sampai dengan pemenuhan kebutuhan diri.

Pada pengujian variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana Aparatur Sipil Negara memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh upah, pekerjaan baik, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja yang baik. Pekerja yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Juniantara (2015) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory* dipelopori oleh Porter, berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Hasil penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Faktor yang mempengaruhi tingginya motivasi berdasarkan hasil observasi di lapangan yaitu salah satu faktornya yaitu dipengaruhi oleh “rekan kerja” terbukti hasil sebaran kuesioner pada pernyataan kelima yaitu “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya” yaitu memiliki nilai total skor paling tinggi dan nilai korelasinya juga tinggi. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila rekan kerja memberikan dukungan begitupun sebaliknya. Ini akan berdampak terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Timothy (2017) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT CocaCola Amatil Indonesia Surabaya dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian peneliti sebelumnya oleh Pratama dan Al Musadieq (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara

persial dan simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros sebesar 0,387 atau 38,7%. Sedangkan 61,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh individu. Aparatur yang termotivasi dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berkerja lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Saran

Upaya untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dan menjadi strategi yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja dan produktifitas dalam lingkungan kerja dapat terwujud apabila memahami pentingnya memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Al Musadieg, M., Mohammad Rifky, Bagus Pratama. 2015 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Journal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No 1 Diakses Mei 2021*). Malang: Universitas Brawijaya.
- Aprianto, Ruri. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoris Printingdo. (*Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah diakses Februari 2021*). Surakarta: Universitas Muhammadiyah
- Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Rambutan. (*Skripsi Publikasi Iniversitas Sriwijaya diakses Mei 2021*). Palembang: Universitas Sriwijawa
- Edison, Emron. et.al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gitosudarmo dan Sudita. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas. Semarang: Diponegoro.
- Hamzah, Uno. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Juniantara, Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. (*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09:611-628 diakses Mei 2021*). Bali: Universitas Udayana.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Hadi. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Skripsi Publikasi Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis diakses April 2021*). Depok Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sobirin, Achmad. 2011. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN

Timothy, Ivan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya, (*E-jurnal AGORA Vol. 5, No.1 diakses Mei 2021*). Surabaya : Universitas Kristen Petra

Widodo, Eko Suparmo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar`