

4/7/2025

**PENGARUH TINGKAT MOTIVASI KERJA (X1) DAN TINGKAT
KEPUASAN KERJA (X2) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Y) BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Alfiah Nur Sangadah¹, Dr. AP. Dra. Tri Yuniningsih, M.Si²

Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, S.H Tembalang Semarang, Kotak Pos 1269
Telepon (0240 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <https://fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This study discusses the effect of work motivation level (X1) and job satisfaction level (X2) on employee performance (Y) at the Kebumen Regency Regional Development Planning Agency which is motivated by quality human resources and employees who have good job satisfaction will create good employee performance, so that in increasing the level of work motivation and the level of job satisfaction helps achieve the specified performance targets. This type of research is quantitative with saturated sampling data collection techniques and 31 employees as respondents. Data processing using the SPSS V26 application with validity test, reliability test, spearman rank correlation test, kendall w concordance test and determination coefficient test. Based on the Coefficient of Determination Test, it is known that the coefficient of determination R square value is 0.768, meaning that the effect of variables X1 and X2 simultaneously (together) on variable Y is 76.8% with the rest being influenced by other variables not contained in this study. This research is expected to improve employee performance with a good level of motivation and a good level of job satisfaction.

Keywords: *Level of Work Motivation, Level of Job Satisfaction, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki cita-cita bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme untuk memperoleh kepercayaan masyarakat serta terciptanya peningkatan arus investasi guna mendorong laju pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, dituntut adanya kebijakan yang baik serta didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini pegawai pemerintahan yang berkompeten pada bidangnya. Kinerja Pegawai sangat penting dalam instansi pemerintah. Dengan adanya pelayanan publik yang berkualitas, maka dapat mewujudkan tujuan pembangunan Indonesia. Pelayanan publik saat ini masih menghadapi tantangan terkait ketidaksesuaian dengan kebutuhan serta perubahan yang terjadi pada berbagai sektor kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Disebabkan oleh kurangnya kesiapan dalam menghadapi transformasi dalam permasalahan pembangunan yang kompleks. Untuk menghadapi perubahan cepat dan pergeseran nilai ini, dibutuhkan kebijakan yang bijaksana sehingga kinerja pegawai di Indonesia bisa lebih baik, yang dipengaruhi oleh banyak faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Siagian (2002) yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

Motivasi menurut Rivai (2011) adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kinerja pegawai menurut Torang (2014) adalah suatu kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku.

Berdasarkan Undang-undang nomor 23 tahun 2014 terkait kewenangan pemerintahan daerah meliputi penyelenggaraan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem NKRI, pemerintah daerah melaksanakan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar asas tugas pembantuan. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memuat dalam pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang merupakan ekspektasi kinerja yang dicapai oleh pegawai setiap tahun. Penyusunan dan penetapan SKP dilakukan dengan komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan yang dibahas dalam dialog kinerja (PermenPANRB, 2022). Pada peraturan Gubernur Jawa Tengah disebutkan bahwa pegawai negeri memiliki ketentuan terkait hari dan jam kerja serta penilaian kinerja

secara elektronik aparatur sipil negara di lingkungan Provinsi Jawa Tengah.

Sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Berdasarkan pengamatan peneliti, Bapak Cahyo Ngadmanto, SH selaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen mengatakan bahwa *reward* atau *punishment* yang diberikan kepada pegawai atas apa yang telah dilaksanakan dalam kinerjanya kurang sesuai. Pada dokumen resmi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen tercantum bahwa skor Penyajian Informasi Kinerja mendapatkan nilai 5,98 dari nilai maksimal 7,50 sehingga diperlukan adanya peningkatan kinerja sumber daya dan dilaksanakannya evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin bulanan bukan triwulan untuk meningkatkan motivasi semangat kerja pegawai.

Peningkatan dan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai melalui keterlibatan aktif dari seluruh pegawai dalam mendukung pemerintah sebagai agen perubahan dimulai dari kesadaran individu dan kemauan sehingga membawa hasil yang signifikan.

PEMBAHASAN

a. Deskripsi Objek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam perencanaan pembangunan daerah. Tugas pokok dan fungsi Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen terdapat pada Peraturan Bupati Nomor 127 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan dan bidang penelitian.

b. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan alat test yang digunakan dalam bentuk statistik untuk pengujian hipotesis untuk menemukan pengaruh serta koefisien lain yang dapat menjawab dan dibahas dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan beberapa langkah uji hipotesis yaitu melalui uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi rank spearman, uji konkordansi kendall w dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan ke-	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
1	0.750	0.3444	Valid
2	0.827	0.3444	Valid
3	0.894	0.3444	Valid
4	0.920	0.3444	Valid
5	0.920	0.3444	Valid
6	0.842	0.3444	Valid
7	0.781	0.3444	Valid
8	0.774	0.3444	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) didapatkan bahwa r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid dengan taraf signifikansi 5% .

Uji Validitas Tingkat Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan Ke-	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
1	0.845	0.344	Valid
2	0.865	0.344	Valid
3	0.893	0.344	Valid
4	0.905	0.344	Valid
5	0.959	0.344	Valid
6	0.953	0.344	Valid
7	0.931	0.344	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tingkat motivasi kerja (X1) didapatkan bahwa r hitung > r tabel, maka dinyatakan indikator tingkat motivasi kerja (X1) valid dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0.344.

Uji Validitas Tingkat Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan ke-	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
1	0.934	0.3444	Valid
2	0.706	0.3444	Valid
3	0.887	0.3444	Valid
4	0.897	0.3444	Valid
5	0.874	0.3444	Valid
6	0.911	0.3444	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tingkat kepuasan kerja (X2) didapatkan bahwa r hitung > r tabel, maka dinyatakan indikator tingkat kepuasan kerja (X2) valid dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0.344.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	8

Berdasarkan pengambilan keputusan uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha variabel Y > nilai Cronbachs Alpha 0.60. Sehingga bisa disimpulkan nilai Cronbach's Alpha 0.925 > 0.60 maka item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel serta konsisten.

Uji Reliabilitas Tingkat Motivasi Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	7

Berdasarkan pengambilan keputusan uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha variabel Y > nilai Cronbachs Alpha 0.60. Sehingga bisa disimpulkan nilai Cronbach's Alpha 0.957 > 0.60 maka item pernyataan variabel tingkat motivasi kerja (X1) dinyatakan reliabel serta konsisten.

Uji Reliabilitas Tingkat Kepuasan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.932	6

Berdasarkan pengambilan keputusan uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha variabel X2 > nilai Cronbachs Alpha 0.60. Sehingga dapat disimpulkan nilai Cronbach's Alpha 0.932 > 0.60 maka item pernyataan variabel Tingkat Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan reliabel serta konsisten.

c. Uji Korelasi Rank Spearman

Digunakan untuk analisis statistik non parametrik agar mengetahui hubungan antara dua variabel yang berkategori ordinal dengan korelasi variabel bebas terhadap terikat. Berikut merupakan uji korelasi Rank Spearman antara variabel X1 terhadap Y :

Correlations		X1	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	31
Y	Y	Correlation Coefficient	.985
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil Uji Korelasi Rank Spearman dapat diinterpretasikan bahwa nilai Sig (2-tailed) antara X1 terhadap Y sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dinyatakan signifikan dan nilai *correlation coefficient*nya sebesar 0.985 untuk X1 terhadap Y, maka kriteria variabelnya sangat kuat dan signifikan serta bersifat positif, artinya semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin baik dan H1 dapat diterima dengan bunyi "Terdapat Pengaruh antara Tingkat Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

Berikut tabel hasil uji korelasi rank spearman antara variabel X2 terhadap Y

Correlations		X2	Y
Spearman's rho	X2	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	31
Y		Correlation Coefficient	.949**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil Uji Korelasi Rank Spearman dapat diinterpretasikan bahwa nilai Sig (2-tailed) antara X2 terhadap Y sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dinyatakan signifikan dan nilai *correlation coefficient*nya sebesar 0.949 untuk X2 terhadap Y, maka kriteria variabelnya sangat kuat dan signifikan serta bersifat positif, artinya semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin baik dan H2 dapat diterima dengan bunyi "Terdapat Pengaruh antara Tingkat Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

d. Uji Konkordansi Kendall W

Test Statistics	
N	31
Kendall's W ^a	.818
Chi-Square	50.699
Df	2
Asymp. Sig.	.000

^a Kendall's Coefficient of Concordance

Hasil Uji konkordansi (W) Kendall yang dianalisis dari N atau total responden dari 31 responden dapat diketahui mendapatkan harga positif sebesar 0.818, menunjukkan korelasi hubungan walaupun pada tingkat sangat kuat antara tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Hasil hipotesis nilai Assymp.Sig. jika kurang dari 0.05 maka bernilai signifikan, nilai signifikan sebanyak $0.000 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876	.765	0.333

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi disimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) sebesar 76,8% dan 28,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Hipotesis 3 (H3) yaitu Tingkat Motivasi Kerja (X1) dan Tingkat Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)" artinya dapat diterima.

KESIMPULAN

Tingkat Motivasi Kerja (X1) dan Tingkat Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan dari kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 76,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar variabel penelitian. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga semakin tingginya motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina, dkk (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4).
- Adek, dkk (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2).
- Andry, A. (2020). Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 9(1), 71-80.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Daoed, T. S., & Zega, A. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Dipang, L. (2021). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADIMANADO*. 1(3), 1080–1088.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Kepmen Nomor 20 Tahun 2021 Pelayanan Publik-20220719144449.pdf*. (n.d.).
- Lailla, N., & Mardi. (2022). Organizational Change On Employee Performance. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 3(c), 404–410. <https://doi.org/10.21070/pssh.v3i.145>.

- Lilacita, I. G. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Bali. *Values*, 3(1), 48-60.
- SAKIP Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen (2022).
- Mahendra Prasanti, etc (2021) "Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)." *Values* 3(5). IJEBAR.
- Marwan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), Kab. Teluk Bintuni, Papua Barat (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Malawat, Rijal Musyadad. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Surya Unggas Mandiri. Universitas Komputer Indonesia.
- Novitasari, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 4(1), 16-24.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nur S, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Pemerintah Kabupaten Kebumen. (2023). *Beranda - Website Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kebumen*. Beranda - Website Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kebumen. <https://bappeda.kebumenkab.go.id/index.php>
- Rakhmalina, I. (2021) 'Pengaruh

Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang', *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), pp. 20–34. Available at: <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>.

Ramadhani, P., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU). *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 21-29.

Rencana Strategis Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.

Ronal, et al (2021). *The Influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance. Journal of Educational and Learning Studies*, 4(2).

Siahaan, S., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1) 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

Soens, E. and Claeys, A.S. (2023)

'The ambassadorship potential of employees: Examining the impact of work-related social media posts on consumer attitudes and behaviors', *Public Relations Review*, 49(5), p. 102390. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2023.102390>.

Sofyan, D. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

Widagdo. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 88 Jakarta Tahun 2016*.

Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).

Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1>