BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Berdasarkan data dari 39 responden, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang usia responden, jenis kelamin, pendidikan serta lama bekerja. Penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Adapun karakteristik dari pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dapat dilihat pada table 5.1 dibawah.

Tabel 5.1

Karakteristik responden di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Usia		
≤ 25 tahun	5	11,63%
26 – 37 tahun	6	13,95%
38 – 49 tahun	21	48,84%
≥ 50 tahun	11	25,58%
Total	43	100%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	23	53,49%
Perempuan	20	46,51%
Total	43	100%
Pendidikan		
SD/SMP/SMA	18	41,86%
DI/DII/DIII	6	13,95%
SI	19	44,19%
Total	43	100%
Lama Bekerja		
1 - 2 tahun	4	11,62%
3 – 4 tahun	5	9,30%
≥ 5 tahun	34	79,08%
Total	43	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah usia 38-49 tahun dengan jumlah 21 orang atau sebesar 48,84%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari masih dalam kategori usia produktif, sehingga mereka masih memiliki pola pikir yang lebih matang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangakan, 53,49% pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang artinya, responden laki-laki lebih mendominasi jika dibandingkan dengan jumlah responden berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya, dari segi Pendidikan mayoritas pegawai memiliki latar belakang Pendidikan SI berjumlah 19 atau sebesar 44,19%. Sedangkan, dari segi lama bekerja mayoritas masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 36 responden. Artinya 79,08% responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan responden memiliki pengalaman yang mumpuni dalam bekerja.

5.2 Uji Intrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun itu valid atau sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap – tiap item pertanyaan dengan skor total kuisioner tersebut. Untuk item – item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item – item

pernyataan dan indicator yang dinyatakan valid diukur realibilitasnya atau kendalanya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, jika angka kolerasi yang diperoleh lebih besar daripada angka r tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini diuji kepada 43 sampel (n=43-2) dengan tingkat signifikasi 0,05 didapatkan r-tabel adalah 0,254 Didapatkan nilai r- hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuisioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.2

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	1	0,670	0,254	Valid
	2	0,796	0,254	Valid
	3	0,820	0,254	Valid
	4	0,778	0,254	Valid
	5	0,726	0,254	Valid
	6	0,689	0,254	Valid
	7	0,753	0,254	Valid
	8	0,720	0,254	Valid
	9	0,574	0,254	Valid
	10	0,796	0,254	Valid
Kepuasan kerja	1	0,715	0,254	Valid
	2	0,562	0,254	Valid
	3	0,673	0,254	Valid
	4	0,706	0,254	Valid
	5	0,654	0,254	Valid
	6	0,697	0,254	Valid
	7	0,691	0,254	Valid
	8	0,796	0,254	Valid
	9	0,776	0,254	Valid
	10	0,695	0,254	Valid
	11	0,810	0,254	Valid
	12	0,591	0,254	Valid
Motivasi	1	0,610	0,254	Valid

	2	0,642	0,254	Valid
	3	0,710	0,254	Valid
	4	0,718	0,254	Valid
	5	0,726	0,254	Valid
	6	0,717	0,254	Valid
	7	0,715	0,254	Valid
	8	0,483	0,254	Valid
	9	0,751	0,254	Valid
	10	0,815	0,254	Valid
	11	0,734	0,254	Valid
	12	0,777	0,254	Valid
	13	0,665	0,254	Valid
	14	0,692	0,254	Valid
	15	0,843	0,254	Valid
	16	0,712	0,254	Valid

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat dari keseluruhan indikator variable kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan, kepuasan kerja (X1) yang terdiri dari 12 pertanyaan, dan motivasi (X2) yang terdiri dari 16 pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel 0,254.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan Cronbach's alpha coefficients dengan bantuan software SPSS. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Croncbach Alpha >0,60. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 5.3

Uji Reliabilitas kuisioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpa	Ketentuan	Status
Kinerja Pegawai	10	0,901	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	12	0,904	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	16	0,934	> 0,60	Reliabel

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel Kinerja pegawai, Kepuasan kerja pegawai, dan variabel Motivasi memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel (Kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja pegawai (X1), Motivasi (X2)) dalam penelitian ini berstatus reliable.

5.3 Gambaran Deskriptif Sub Variabel penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Analisis data deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi rata-rata setelah itu, menentukan kategori terjhadap nilai masing-masing indikator.

5.3.1 Gambaran Deskriptif variabel Kinerja karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4

Distribusi Pendapat Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban Yang Dinilai					Total	Kategori
		x	1	2	3	4	5		
	Kuantitas								
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas	f	4	9	13	9	8	43	Sedang
		fx	4	18	39	36	40	137	
2	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan	f	0	11	11	11	10	43	Sedang
		fx	0	22	33	44	50	149	
	Kualitas								
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	f	4	6	11	13	9	43	Tinggi
		fx	4	12	33	52	45	146	
4	Pegawai Rapi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	f	0	9	14	17	3	43	Sedang
		fx	0	18	42	68	15	143	
	Ketepatan waktu								
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	f	2	6	12	13	10	43	Tinggi
		fx	2	12	36	52	50	152	
6	Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	f	1	5	20	12	5	43	Sedang
		fx	1	10	60	48	25	144	
	Kehadiran								
7	Pegawai tidak pernah absen tanpa adanya alasan yang jelas	f	2	6	9	15	11	43	Tinggi
		fx	2	12	27	60	55	156	
8	Pegawai menaati jam kerja yang berlaku	f	5	9	14	7	8	43	Sedang
		fx	5	18	42	28	40	133	
	Kemampuan bekerja sama								
9	Pegawai berhubungan baik sesama rekan kerja	f	0	10	5	15	13	43	Tinggi
		fx	0	20	15	60	65	160	
10	Pegawai selalu berdiskusi dengan rekan kerjanya ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan	f	1	8	14	10	10	43	Tinggi
		fx	1	16	42	40	50	149	
	Jumlah							1469	Tinggi
	Rata-rata							146,9	

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja pegawai adalah 146,9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretaria DPRD Kabupaten Batanghari dalam kategori tinggi. Artinya apabila kinerja karyawan tergolong tinggi maka visi dan misi dari kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dapat tercapai dengan optimal.

Diantara 10 indikator tersebut skor tertinggi diperoleh pada dimensi kelima pernyataan pertama yaitu Pegawai berhubungan baik sesama rekan kerja dengan nilai 160 Hal ini menjelaskan bahwa pegawai dari Kantor sekretariat DPRD Kabupaten batanghari memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja sehingga karyawan dapat saling berdiskusi dan bermusyarah terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

Sedangkan untuk skor paling rendah terdapat pada dimensi ke 4 pernyataan ke 8 dengan nilai 133 yaitu Pegawai menaati jam kerja yang berlaku. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjannya namun masih terdapat karyawan yang kurang memperhatikan jam kerja tersebut.

5.3.2 Gambaran Deskriptif variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5

Distribusi Pendapat Responden Terhadap kepuasan kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban Yang Dinilai					Total	Kategori
		x	1	2	3	4	5		
	Pekerjaan itu sendiri								
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bidang keahlian	f	4	6	10	13	10	43	Puas
		fx	4	12	30	52	50	148	
2	pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan	f	1	7	12	16	7	43	Puas
		fx	1	14	36	64	35	150	
	Gaji								
3	Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang dilakukan	f	1	8	11	10	13	43	Puas
		fx	1	16	33	40	65	155	
4	Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	f	0	5	13	10	15	43	Puas
		fx	0	10	39	40	75	164	
	Promosi jabatan								
5	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan	f	1	8	15	10	9	43	Puas
		fx	1	16	45	40	45	147	
6	Pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan	f	1	5	16	13	8	43	Puas
		fx	1	10	48	52	40	151	
	Kondisi kerja								
7	Organisasi mempunyai lingkungan yang bersih	f	1	8	11	17	6	43	Puas
		fx	1	16	33	68	30	148	
8	Organisasi memiliki sarana dan prasrana yang memadai dalam bekerja	f	3	8	15	10	7	43	Kurang Puas
		fx	3	16	45	40	35	139	
	Rekan kerja								
9	Pegawai memiliki rekan kerja yang memotivasi	f	5	7	11	10	10	43	Puas
		fx	5	14	33	40	50	142	
10	Pegawai memiliki rekan kerja yang kooperatif	f	4	7	11	11	10	43	Puas
		fx	4	14	33	44	50	145	
	Pengawasan dan penyelia								
11	Pimpinan rutin melakukan pengawasan	f	2	8	7	17	9	43	Puas
		fx	2	16	21	68	45	152	
12	Atasan membimbing dan mengajarkan teknik pekerjaan yang baik	f	1	4	12	16	10	43	Puas
		fx	1	8	36	64	50	159	
	Jumlah							1800	Puas
	Rata-rata							150	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata skor keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja adalah 150. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari yang dirasakan pegawai dalam keadaan puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari tergolong puas artinya apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi maka tujuan organisasi pun dapat berjalan dengan optimal.

Diantara 12 indikator tersebut skor tertinggi diperoleh pada dimensi ke 6 pernyataan ke 12 yaitu Atasan membimbing dan mengajarkan teknik pekerjaan yang baik dengan skor nilai 159. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan m1embimbing dan mengajarkan teknik pekerjaan yang baik pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari sudah berjalan dengan lancar sehingga adanya kepuasan yang dirasakan pegawai pun dapat tercapai.

Sedangkan untuk skor paling rendah diperoleh pada dimensi ke 4 pernyataan ke 8 yaitu Organisasi memiliki sarana dan prasrana yang memadai dalam bekerja dengan skor 139. Hal ini menjelaskan bahwa sarana seperti meja dan kursi dalam kondisi ada yang bisa digunakan dengan baik namun masih terdapat perlengkapan peralatan yang kurang mendukung pegawai dalam melaksanan tugas.

5.3.3 Gambaran Deskriptif variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6

Distribusi Pendapat R1esponden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan		Altern1atif Jawaban Yan1g Dinilai					Total	Kategori
		x	1	2	3	4	5		
	Kebutuhan akan prestasi				1				
1	Saudara selalu dapat penghargaan dari pemimpin atas prestasi kerja yang saudara capai	F	0	9	121	12	10	43	Termotivasi
		fx	0	18	361	48	50	152	
2	Setiap pekerjaan yang saudara lakukan dapat dilaksanakan dengan baik	F	2	6	81	14	13	43	Termotivasi
		fx	2	12	241	56	65	159	
3	Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus karyawan menyelesaikan tugas	F	3	4	101	11	15	43	Termotivasi
		fx	3	8	301	44	75	160	
4	Waktu kerja selama diorganisasi digunakan untuk kepentingan organisasi 1	F	5	6	81	19	5	43	Termotivasi
		fx	5	12	241	76	25	142	
5	Perlengkapa1n kerja 1digunakan s1esuai ke1butuhan aga1r tetap dapat dipergunakan dalam jangka waktu lama	F	6	9	12	9	7	43	Kurang Termotivasi
		fx	6	18	36	36	35	131	
6	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saudara sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saudara	F	2	8	8	14	11	43	Kurang termotivasi
		fx	2	16	24	56	55	153	
	Kebutuhan akan kekuasaan								
7	Kekuasaan yang saudara terima selama ini apakah sudah memuaskan saudara	F	2	6	10	12	13	43	Termotivasi
		fx	2	12	30	48	65	157	
8	Kekuasaan yang saudara raih dapat menambah semangat dalam bekerja	F	0	6	17	16	4	43	Termotivasi
		fx	0	12	51	64	20	147	
9	Saudara mampu menjadi teladan	F	4	12	12	7	8	43	Kurang termotivasi

	bagi rekan kerja dilingkungan organisasi	fx	4	24	36	28	40	132	
10	Saudara sering memberikan saran dan masukan kepada rekan kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan	F	3	7	13	10	10	43	Termotivasi
		fx	3	14	39	40	50	146	
11	Saudara dalam pengambilan keputusan selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja kantor	F	5	9	7	9	13	43	Termotivasi
		fx	5	18	21	36	65	145	
12	Kebijakan yang ditetapkan mengedepankan kepentingan saudara	F	2	7	11	8	15	43	Termotivasi
		fx	2	12	33	32	75	156	
	Kebutuhan akan afiliasi								
13	Saudara selalu diikut sertakan dalam kegiatan penting organisasi	F	1	10	14	14	4	43	Kurang termotivasi
		fx	1	20	42	56	20	139	
14	Saudara memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan organisasi	F	1	4	14	16	8	43	Termotivasi
		fx	1	8	42	64	40	155	
15	Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan	F	4	12	7	13	7	43	Kurang termotivasi
		fx	4	24	21	52	35	136	
16	Hubungan yang telah terbina tidak hanya dilangsungkan dikantor, tetapi juga diluar jam kerja	F	1	10	13	17	2	43	Kurang termotivasi
		fx	1	20	39	68	10	138	
	Jumlah							2348	Termotivasi
	Rata-rata							146,75	

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata skor, keseluruhan indikator pada variabel motivasi adalah 146,75. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

sudah termotivasi. Artinya pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari sudah menyadari bahwa dalam bekerja mereka membutuhkan prestasi, kekuasaan sera membutuhkan afiliasi atau hubungan yang baik antar sesama pegawai baik dengan atasan maupun bawahan sehingga karyawan memiliki semangat dalam menjalankan tugas-tugas dalam organisasi.

Diantara 16 indikator skor tertinggi diperoleh pada dimensi pertama pernyataan ketiga yaitu Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus karyawan menyelesaikan tugas skor nilai 160. Hal ini menjelaskan bahwa Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus karyawan menyelesaikan tugas pada kantor Sekretaria DPRD Kabupaten Batanghari berlangsung tinggi. Sehingga karyawan yang menginginkan prestasinya terlihat tentu akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik.

Sedangkan untuk skor paling rendah terdapat pada dimensi pertama pernyataan kelima yaitu Perlengkapan kerja digunakan sesuai kebutuhan agar tetap dapat dipergunakan dalam jangka waktu lama dengan skor nilai 131. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan namun masih kurangnya kepedulian tentang pemeliharaan dan perawatan yang berkaitan dengan perlengkapan kantor yang dapat meningkatkan manfaat serta jangka waktu yang lama terhadap peralatan tersebut.

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk memprediksi besaran nilai variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua tau lebih variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 5.7

Tabel coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,606	3,446		1,337	,189
	KEPUASAN KERJA	,342	,152	,396	2,253	,030
	MOTIVASI KERJA	,279	,109	,450	2,559	,014

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

$$\mathbf{Y = 4,606 + 0,342 + 0,279}$$

Keterangan :

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a) Konstanta (a) = 4,606

   Ini berarti jika semua variabel independent (kepuasan kerja dan motivasi kerja) diasumsikan sama dengan 0 maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) secara konstan bernilai 4,606

b) Kepuasan Kerja (X_1) = 0,342

   Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,342 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel kepuasan kerja dinaikkan 1 point atau

satuan sementara variabel kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,342

c) Motivasi Kerja (X_2) = 0,279

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,279 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel kepuasan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara variabel kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,279.

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

Ho : $\beta = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

Ha : $\beta \neq 0$ Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

Pengambilan keputusan :

Jika nilai sig. > nilai probabilitas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai sig. < nilai probabilitas 0,05 maka H_a diterima dan H_O ditolak.

Tabel 5.9

Hasil Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,606	3,446		1,337	,189
	KEPUASAN KERJA	,342	,152	,396	2,253	,030
	MOTIVASI KERJA	,279	,109	,450	2,559	,014

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Pada tabel diatas diperoleh hasil signifikan 0,030 Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (0,030 < 0,05), H_a diterima.

b) Motivasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,014 Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,014 < 0,05), H_a diterima.

5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen(kinerja pegawai). Uji-F dilakukan dengan cara

membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Hasil output SPSS untuk uji signifikasi simultan disajiakn pada tabel berikut

Tabel 5.8

Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1882,202	2	941,101	39,308	,000[a]
	Residual	957,659	40	23,941		
	Total	2839,860	42			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, Pada penelitian ini diuji kepada 43 sampel (n=43-2, k=2) dengan tingkat signifikasi 0,05 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 39,308 sedangkan F tabel dalam penelitian ini adalah 3,226 maka dioperoleh hasil untuk nilai F_{hitung} 39,308 > 3,226 F_{tabel}. dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikasi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

5.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangklan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan variabel koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel, maka R^2 pasti meningkat tidak pedulu apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitit banyak

peneliti untuk menggunakan niali *adjust R square* pada saat mengevaluasi mana model yang terbaik. Tidak seperti R^2 nilai *adjust R square* dapat naik atau turun apabila variabel independen ditambahkan kedalam model. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini.

Tabel 5.10

Koefisien determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814[a]	,663	,646	4,89300

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0,646=64,6% ini berarti variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

5.6 Pembahasan Hasil penelitian

5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji**.** Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikasi uji t sebesar 0,030 dan signifikasi tersebut masih dibawah 0,05. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari

pekerjaannya dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthanus, 2006). Artinya kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga dengan kepuasan kerja yang terpenuhi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi. hal ini sejalan dengan pendapat Ivancevich, dkk dalam Agus, dkk (2016) yang menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian yantg dilakukan oleh Wayan Juniantara dan Gede Riana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan menyegbabkan kepuasan kerja karyawan meningkat dan sebaliknya.

5.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikasi uji t sebesar 0,014 dan signifikasi tersebut masih dibawah 0,05. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada pada diri manusia yang memberikan kekuatan serta memandu tindakan mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, secara tegas dinyatakan oleh beberapa ahli

bahwa motivasi adalah variabel penting dalam penentu kinerja (James L Gibson et. al. 2012: Hellriegel & Slocum jr, 1989; Mahmudi, 2015; Robbins & Judge, 2017) Motivasi tinggi yang dimiliki pegawai akan berdampak pada pencapaian kinerja pada organisasi.

Murty dan Hudiwinarsih dalam Ni Made dan I.G.A Dewi (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hal ini didikung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) yang menampilkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan termotivasi maka akan menyebabkan kinerja pegawai tersebut meningkat.

5.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan Motivasi secara slimultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Anova atau F test dengan menggunakan program SPSS diperoleh tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dengan angka signifikasi 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya hal ini membuktikan bahwa variabel

kepuasan kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018). Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan yang dirasakan pegawai merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi oleh organisasi maka akan mendorong karyawan agar lebih produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.