

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PEMADAM KEBAKARAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KUNINGAN

Ellin Herlina<sup>a</sup>, Elly Herawaty<sup>b</sup>, Bobby Septiansyah<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, [liensumardi@gmail.com](mailto:liensumardi@gmail.com)

<sup>b</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, [ellyherawati23@gmail.com](mailto:ellyherawati23@gmail.com)

<sup>c</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, [bobbyseptiansyah21@gmail.com](mailto:bobbyseptiansyah21@gmail.com)

### ABSTRACT

This study attempts to know the influence: 1) work motivation against the employees performance at Technical Unit Fire Department Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan; 2) work satisfaction against the employees performance at Technical Unit Fire Department Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan; 3) work motivation and work satisfaction against the employees performance at Technical Unit Fire Department Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. The result of study shows that the independent variable work motivation (X1) obtained t-count (2.302) > T-table (1.703) and work satisfaction (X2) t-count (4.002) > T-table (1.703). So the motivation work (X1) influential partial on variables the employee performance (Y) and also variable satisfaction work (X2) influential a partial on variables the employees performance. The results showed that f-count (89.334) > F-table (3.34), while significance is  $0.000 < \alpha$  in the first significant 0.05 so  $H_0$  rejected and  $H_a$  received which means the independent variable (work motivation and work satisfaction) in together or simultaneous affect dependent variable (performance employees) positively and significant. The test determination ( $R^2$ ) show adjusted R square 0,859 or 85,9 % means variation performance variables employees describe by the work motivation and work satisfaction, the rest 14,1 % can be explained by other variables outside the research.

**Keyword: Work Motivation; Work Satisfaction; The Employees Performance**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh: 1) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan; 2) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan; 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian variabel independen motivasi kerja (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  (2,302) >  $T_{tabel}$  (1,703) dan variabel kepuasan kerja (X2)  $t_{hitung}$  (4,002) >  $T_{tabel}$  (1,703). Maka variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (89,334) >  $F_{tabel}$  (3,34), sedangkan signifikansi adalah  $0,000 < \alpha$  pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel *independen* (motivasi kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,859 atau 85,9% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, sisanya 14,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai**

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting di dalam suatu lembaga dan perlu adanya suatu langkah yang tepat untuk memelihara, mempertahankan serta meningkatkannya. Oleh karena itu sangat diperlukan upaya pengelolaan sumber daya manusia didalam lembaga agar dapat memberikan *output* yang optimal bagi pencapaian tujuan lembaga, salah satu cara itu adalah memberikan penilaian kinerja pegawai dengan baik. Namun untuk mencapai kondisi sumber daya manusia yang cakap, terampil dan menguasai teknologi itu bukanlah hal yang mudah, karena para pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga pemerintahan tidak dapat disamaratakan karena setiap individu pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang berbeda serta mempunyai sistem penilaian kinerja yang berbeda pula.

Dengan demikian, sumber daya manusia perlu menjadi dasar berbagai rumusan yang dapat menciptakan suatu penilaian bagi pegawai, agar mereka mau dan mampu bekerja secara efektif dengan hasil yang efisien, sehingga dapat menciptakan motivasi kerja yang optimal serta produktivitas yang tinggi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Dengan kata lain kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan untuk sebagai atau seluruh tindakan atau organisasi pada suatu periode tertentu dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas pimpinan dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara, (2005: 18) mengemukakan bahwa aspek-aspek penilaian kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
2. Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

3. Penilaian menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Penilaian menilai kemampuan pegawai dalam mengemukakan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Penilai juga menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Penilaian menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Penilaian menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan meyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
7. Penilaian menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Dari pendapat tersebut di atas, yang menyebutkan bahwa unsur manusia merupakan daya pembangun kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif, maka untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan adanya faktor pembinaan pegawai yang baik guna dapat membangun penampilan dan kinerja personil pada kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis yang berarti berkembang secara terus menerus, oleh karena itu kepuasan kerja pegawai bersifat relatif. Apabila seseorang telah tercapai kepuasannya maka akan timbul suatu keinginan yang lebih tinggi kualitasnya maupun kuantitasnya.

Dengan demikian kepuasan kerja seseorang akan sangat tergantung dari persepsi individu dalam melaksanakan tugas dimana dia bekerja. Dengan demikian sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi, dan tidak

hanya karena mereka memegang peranan dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi, tetapi juga karena SDM ini memang sudah sepantasnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Rasa ketidakadilan diantara para pegawai akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Sikap dan perilaku ini akan mempengaruhi kinerja, sehingga akan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pegawai dan hal ini pihak manajemen harus cepat tanggap guna terpeliharanya SDM anggota organisasi.

Objek dalam melakukan penelitian ini adalah pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Dalam hal ini penulis akan meneliti mengenai bagaimana pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Penulis akan meneliti besarnya pengaruh pelaksanaan Pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

Suatu organisasi yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pencegahan, penanggulangan dan penyelamatan kebakaran, seperti halnya instansi pemerintah yang berusaha agar semua sumber daya yang dimilikinya dapat didayagunakan secara optimal sehingga diharapkan dapat segera mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya yang cukup dominan dalam pencapaian sasaran tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting karena dengan pendekatan yang tepat karena manusia memiliki karakter sifat yang berbeda-beda. Pihak manajemen mengharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi. Melalui kinerja SDM-nya diharapkan memiliki korelasi positif untuk mencapai kinerja Organisasi Perangkat Daerah.

Dalam hal ini adalah Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam meningkatkan pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pencegahan, penanggulangan dan penyelamatan

kebakaran secara efektif dan efisien diharapkan dengan manajemen kepegawaian yang baik akan didapat suatu peningkatan status yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan. Organisasi perangkat daerah yang dapat berkembang adalah yang dalam menjalankan tupoksinya dapat memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan organisasi.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru maupun pegawai lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawainya, hal ini disebut penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

### **Hipotesis Penelitian**

Dapat dirumuskan hipotesa penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

### **Metode Penelitian**

#### **A. Metode penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah metode survey yaitu penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Tingkat eksplanasi (*Level Of Explanation*) adalah tingkat penjelasan. Jadi penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif,

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015: 11).

## B. Populasi

Tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Pengertian populasi menurut Sugiyono, (2015: 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan yang berjumlah 30 orang.

## C. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan populasi. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi peneliti menggunakan teknik metode sampling. (Umar, 2013: 314). Metode sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penulisan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*), karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Menurut Umar (2013: 151), yang dijadikan sampel adalah bagian dari pada populasi pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan berdasarkan survei pendahuluan bahwa jumlah pegawai adalah 32 orang yang terdiri dari pegawai PNS sebanyak 13 orang dan pegawai PTT sebanyak 15 orang dan 4 orang sebagai pegawai kontrak. Sehubungan dengan jumlah populasi adalah kecil maka peneliti menggunakan sampel jenuh. "Sampel jenuh dalam hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 300 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel" (Sugiyono, 2015: 124).

## D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Narimawati, (2007: 39) Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan). Data didapatkan melalui teknik: observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, menurut (Sugiyono, 2015) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan karena skala ini merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran.

Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diuku (Ghozali, 2006: 52). Jika nilai  $r_{hitung}$   $r_{tabel}$  berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti dinyatakan tidak valid.

Teknik kolerasi yang digunakan adalah kolerasi *Product Moment*, yaitu membandingkan hasil probabilitas koefisien korelasi  $r(xy)$

$$r^{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum ab^2}{at^2} \right]$$

dengan taraf signifikan 5 % atau (0,05). Dengan formula validitas instrumen sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi
- X : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y : Skor total
- n : Banyaknya responden

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 30 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 30 responden, untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid, atau tidak valid dari masing-masing sub variabel, dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabel menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2006: 47).

Pada penelitian uji reliabilitas yang digunakan yaitu menggunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach*

Rumus :

Dimana:

$$\alpha = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}$$

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum ab^2$  = Jumlah varians butir
- $\sum at^2$  = Jumlah varians tabel

Penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menguji setiap butiran pertanyaan agar dapat dipercaya dan digunakan dalam angket. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil  $\alpha > 0,70$  = reliabel dan hasil  $\alpha < 0,70$  = tidak reliabel.

Adapun taraf signifikannya adalah 95% maka butiran pertanyaan dinyatakan reliabel, maksudnya yaitu untuk mencari data yang benar, maka penulis menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% dengan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows*.

## F. Analisa Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2015: 206).

- Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program *SPSS versi 20 for Windows*.

Rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

- Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2015:280):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana:

- $R^2$  = Koefisiensi Determinasi
- $b_1.b_2$  = Koefisien Regresi

- X1 = Motivasi
- X2 = Kepuasan kerja
- Y = Kinerja

- Uji Hipotesis (uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006: 98). Untuk menguji hipotesis t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila jumlah *degree off reedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i=0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006: 98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Adapun Uji Instrumennya adalah sebagai berikut:

### A. Hasil Uji Validitas

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 30 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 30 responden untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid atau tidak valid dari masing-masing sub variabel dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows*.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pertanyaan	r <sup>2</sup> Hitung	r <sup>2</sup> Tabel	Ket
1	0.683	0,361	Valid
2	0.615	0,361	Valid
3	0.634	0,361	Valid
4	0.753	0,361	Valid
5	0.793	0,361	Valid
6	0.623	0,361	Valid
7	0.696	0,361	Valid
8	0.466	0,361	Valid
9	0.839	0,361	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Pertanyaan	r <sup>2</sup> Hitung	r <sup>2</sup> Tabel	Ket
1	0.608	0,361	Valid
2	0.792	0,361	Valid
3	0.598	0,361	Valid
4	0.725	0,361	Valid
5	0.785	0,361	Valid
6	0.675	0,361	Valid
7	0.758	0,361	Valid
8	0.575	0,361	Valid
9	0.477	0,361	Valid

10	0.577	0,361	Valid
11	0.758	0,361	Valid
12	0.505	0,361	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	r <sup>2</sup> Hitung	r <sup>2</sup> Tabel	Ket
1	0.396	0,361	Valid
2	0.670	0,361	Valid
3	0.558	0,361	Valid
4	0.704	0,361	Valid
5	0.463	0,361	Valid
6	0.640	0,361	Valid
7	0.412	0,361	Valid
8	0.699	0,361	Valid
9	0.720	0,361	Valid
10	0.585	0,361	Valid
11	0.546	0,361	Valid
12	0.472	0,361	Valid
13	0.673	0,361	Valid
14	0.500	0,361	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

Berdasarkan dari hasil perhitungan SPSS, untuk variabel X dan Y yang dituangkan dalam kuesioner. Dimana 9 pertanyaan untuk variabel X<sub>1</sub>, 12 pertanyaan untuk variabel X<sub>2</sub> dan 14 pertanyaan untuk variabel Y. Pertanyaan tersebut diajukan untuk 30 responden. Hasil dari perhitungan tersebut dinyatakan valid seluruhnya.

## B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan hasil perhitungan yang relative konsisten yang dilakukan pada aspek yang sama dan menggunakan alat yang sama. Nilai terendah untuk uji reliabilitas menurut rumus *cronbach alpha* adalah sebesar 0,70. Apabila nilai *cronbach alpha* diatas 0,70 maka elemen tersebut bisa dinyatakan reliabel. Tetapi, apabila kurang dari 0,70 maka element tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Min Cronbach's Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.855	0,70	Reliabel
Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	0,878	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,844	0,70	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y diatas 0,70 yaitu variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,855, Variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,878 dan variabel Y sebesar 0,844 yang berarti bahwa elemen tersebut dinyatakan reliabel. Sehingga, dapat dikatakan layak dalam mengukur apa yang akan diukur dan dapat menghasilkan data yang sama pada penelitian yang sama.

## C. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	2,302	1,7033	Signifikan
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	4,002	1,7033	Signifikan

Sumber : hasil pengolahan data

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 2.302 dengan *p-value* sebesar 0,029 atau *p-value* < *level of significant* 0,05. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=30-2-1=27$ , untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar  $\pm 1.7033$ . Diketahui bahwa t hitung untuk  $X_1$  sebesar 2.302 lebih besar dari nilai t tabel (1.7033), maka  $H_0$  tolak artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t-hitung untuk kepuasan kerja sebesar 4.002 dengan *p-value* sebesar 0,000 atau *p-value* < *level of significant* 0,05. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=30-2-1=27$ , untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar  $\pm 1.7033$ . Diketahui bahwa t hitung untuk  $X_2$  sebesar 4.002 lebih besar dari nilai t-tabel (1.7033), maka  $H_0$  ditolak artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### F.Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F/ Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	967,639	2	483,819	89,334	,000 <sup>b</sup>
Residual	146,228	27	5,416		
Total	1113,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel *output* di atas, dapat diketahui nilai F-hitung sebesar 89,334. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $db1=2$  dan  $db2 = 28$ , diketahui nilai F-tabel sebesar 3,34. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F-hitung (89,334) > F-tabel (3,34), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Kesimpulan

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk  $X_1$  sebesar 2,302 lebih besar dari t tabel 1,703 dengan signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel motivasi kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk  $X_2$  sebesar 4,002 lebih besar dari t tabel 1,703 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Pengujian secara bersama-sama, dimana nilai F-hitung sebesar 89,334. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $db1=2$  dan  $db2 = 28$ , diketahui nilai F-tabel sebesar 3,34. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F-hitung (89,334) > F-tabel (3,34), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

#### Daftar Pustaka

- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. AGORA Nol. 1, No. 3.
- As'ad, M. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.

- Buhler, P. (2004). *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24. Jam. Terj.* Jakarta: Prenada Media.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior).* Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.* Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jacson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, G. T., & Boudreau. (2007). *Human Resource Management, Eighth Edition. Richard D Irwin, a Times Mirror Higher Education . USA: Group, Inc. Company.*
- Mohammad H. I., M. Djudi M. & Yuniadi M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan di Situbondo.* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 40 No. 2.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Agung Media.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/organizational psychology. (5th Edition).* New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Robbin, S. (2015). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 12 Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: Prenhallindo.
- Robert, J. M., & Matteson , M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh.* Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, Budi (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS.* Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi ke 12.* Jakarta: Cv. Balai Pustaka.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Rajawali.
- Wexley, K., & Gary, Y. (2007). *Perilaku Organisasi dan Psikologi. Personalial.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf Dharmawan, Ida Wahyuni & Bina K. (2013). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Unit Pemadam Kebakaran Kantor Pusat PT. X di Jakarta.* Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol. 2 No. 2