

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut

Tony Nursofyan

(Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

E-mail : tnsfyan@gmail.com

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat)

E-mail : pmm@ulm.ac.id

Rini Rahmawati

(Universitas Lambung Mangkurat)

E-mail : rinirahmawati@ulm.ac.id

ABSTRACT

The research aims to determine and analyze the influence of performance appraisal and work motivation toward the job satisfaction of employees in the BKD of Tanah Laut District. The population of this research is 41 people by using Multiple Regression Analysis Method. It is performed to determine whether the independent variable (performance appraisal and work motivation) partially influence the dependent variable (job satisfaction). The results on the BKD of Tanah Laut District indicate the absence of significant influence partially between the independent variables of performance appraisal toward the dependent variable of job satisfaction as well as the independent variable of work motivation which shows positive and significant influence on the dependent variable of job satisfaction.

Keywords:

Performance appraisal, work motivation, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PNS di BKD Kabupaten Tanah Laut. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen (penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil pada BKD Kabupaten Tanah Laut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen penilaian prestasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja serta variabel independen motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Kata kunci:

Penilaian prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (performance appraisal) seorang pegawai. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebelumnya dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam prakteknya, menunjukkan bahwa proses penilaian PNS dengan menggunakan DP-3 cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP3 PNS dirasa telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak terkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS. Penilaian dengan DP3 PNS secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktifitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Penilaian DP3 PNS lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (personality) dan perilaku (behavior) yang terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktifitas (end result) dan pengembangan pemanfaatan potensi.

Beberapa tinjauan terkait dengan implementasi DP-3 PNS selama ini, dikatakan bahwa penilaian lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka. Selain itu, pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada target goal (kinerja standar/ harapan) sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subjektif (terlalu pelit/ murah), nilai jalan tengah dengan rata-rata baik untuk menghindari nilai 'amat baik' atau 'kurang', apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai 'sedang' atau 'kurang'. Dalam hal atasan langsung sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai, belum/tidak memberikan klarifikasi hasil penilaian dan tindak lanjut penilaian.

Maka, setelah dilakukan proses kajian yang panjang dan mendalam mengenai DP-3 PNS, maka pemerintah merumuskan metode baru dalam mengukur kinerja PNS melalui pendekatan metode Sasaran Kerja PNS (SKP). Melalui metode ini, penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian SKP dengan

penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari dua unsur yaitu SKP dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60 % dan penilaian unsur perilaku kerja sebesar 40 %. Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi PNS yang pemberlakuannya efektif terhitung tanggal 1 Januari 2014 maka DP-3 PNS dinyatakan tidak berlaku lagi.

Penilaian Prestasi Kerja PNS dengan kewajiban penyusunan SKP bagi setiap individu PNS mengundang sikap optimistis dan pesimistis di kalangan pegawai. Pegawai yang memiliki pemikiran moderat cenderung optimistis menyikapi kehadiran sistem baru penilaian PNS tersebut, terutama jika penilaian kinerja dengan SKP ini digunakan sebagai acuan dalam pemberian tunjangan kinerja. Sebaliknya pegawai dengan pemikiran konservatif cenderung bersikap pesimistis, menurut mereka, pada akhirnya SKP akan kembali terjebak ke dalam proses formalitas seperti halnya DP3.

Pendapat karyawan mengenai pemberlakuan penilaian prestasi kerja PNS disajikan pada Tabel 1. yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 24 orang (58,5%) berpendapat setuju bahwa hasil penilaian prestasi kerja PNS dapat digunakan sebagai acuan dalam pemberian tunjangan kinerja.

Tabel 1.

Pendapat Karyawan Mengenai Hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS

Pilihan Jawaban Responden	Karyawan yang dinilai	
		%
Setuju	24	58,5
Tidak Setuju	17	41,5

Sumber : Data diolah, 2015.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, ada yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja selama ini belum sepenuhnya sesuai dengan kinerja karyawan karena karyawan yang rajin pun belum tentu mendapatkan hasil penilaian yang baik, begitu juga sebaliknya.

Pendapat karyawan mengenai adanya unsur subyektifitas penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut disajikan pada Tabel 2. Yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 27 orang (66%) berpendapat masih kentalnya unsur subyektifitas berkaitan dengan penilaian prestasi kerja yang selama ini dilaksanakan.

Tabel 2.

Pendapat Karyawan Mengenai Subyektifitas Penilaian Prestasi Kerja PNS

Pilihan Jawaban Responden	Karyawan yang dinilai	
		%
Subyektif	27	66
Obyektif	14	34

Sumber : Data diolah, 2015.

Berdasarkan hasil wawancara, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa penilaian seringkali bersifat subjektif dimana penilai akan memberikan nilai yang baik pada karyawan yang dekat dengan penilai tersebut walaupun sebenarnya kinerja karyawan tersebut kurang baik bahkan sering tidak masuk kerja.

Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan administrasi kepegawaian merupakan barometer dalam menentukan ukuran keberhasilan penerapan Penilaian Prestasi Kerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

Untuk melihat tinggi rendahnya prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai, maka dilaksanakanlah program penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan pada periode tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 382) menyatakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai”. Kepuasan kerja pegawai akan tumbuh jika penilaian prestasi kerja dilakukan secara adil, rasional objektif dan didokumentasikan dengan baik. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai (2009:856) yang menyatakan bahwa “orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi. khususnya situasi kerja (Teori Keadilan)”.

Menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain: ”pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja”. Melalui dasar tersebut, organisasi dapat dengan mudah menentukan langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu

mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Karimi, et. al. (2011) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Akan tetapi Tridayanti (2015) dalam penelitiannya mendapati bahwa tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel performance appraisal terhadap kepuasan kerja.

Jehanzeb, et. al. (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Sementara Brahmasari (2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi Dhermawan dkk (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa hasil analisis data memperlihatkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dari permasalahan di atas dan atas dasar research gap yang ada dari penelitian-penelitian terdahulu, maka dilakukan sebuah penelitian dengan judul “

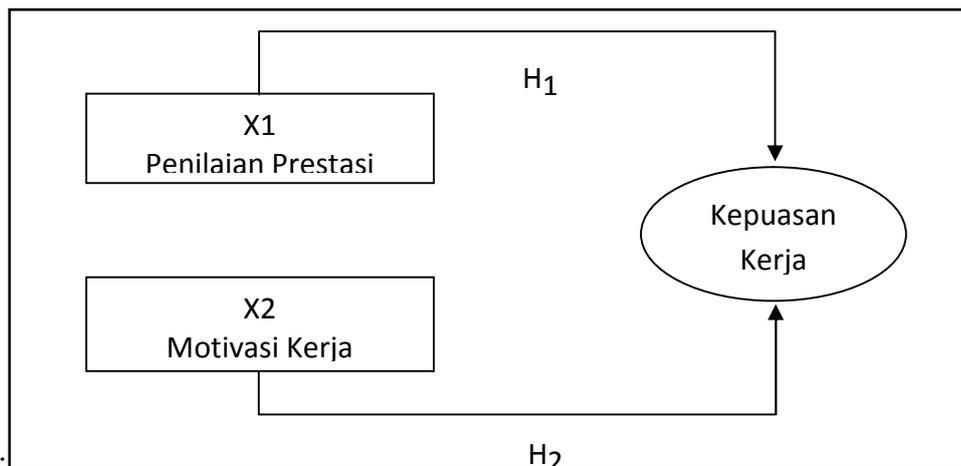
PENGARUHPENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN TANAH LAUT ”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan: (1) Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di Badan Kepegawaian dan Diklat Kab. Tanah Laut (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di Badan Kepegawaian dan Diklat Kab. Tanah Laut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PNS di BKD Kab. Tanah Laut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu penilaian prestasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut. Pola hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pikiran di bawah ini :

Gambar 1. Model penelitian



Sumber :

H1 : Karimi, Malik & Hussain (2011), Jackson (2002:81)

H2 : Singh & Vivek (2011), Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996), Maslow dalam Robbins (2003)

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama, dengan maksud sebagai rancangan untuk mencari dan menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis (*explanatory*) (Singarimbun dan Effendi, 2006). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Riduwan, 2008 :275). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dari responden. Data yang diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Effendi, 2003:3 dalam Riduwan 2008:275).

Penelitian ini berlokasi di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut yang berlokasi di Jalan A.Syairani Komplek Perkantoran Gagah, kecamatan Pelaihari,

kabupaten Tanah Laut. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut, dan jumlah populasi tidak lebih dari 50 orang, maka sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi yaitu 41 orang. Jadi penelitian ini menggunakan sebanyak 41 orang responden dari pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari item pertanyaan untuk indikator penilaian prestasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Untuk menguji validitas pada setiap variabel, terlebih dahulu dicari harga korelasi secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji coba data uji instrumen variabel penilaian prestasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y), diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga 16 item tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis korelasi bivariante dengan melihat tabel nilai Cronbach's Alpha, pada tabel 5.8 di atas nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0.600 maka semua konstruk pernyataan adalah reliabel dan dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Uji Normalitas

Umar (2008:181) mengemukakan bahwa uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik harusnya berdistribusi secara normal atau mendekati normal yang dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Untuk uji ini digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3. Hasil Uji normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93123325
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.085
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

a. Test distribution is Normal.

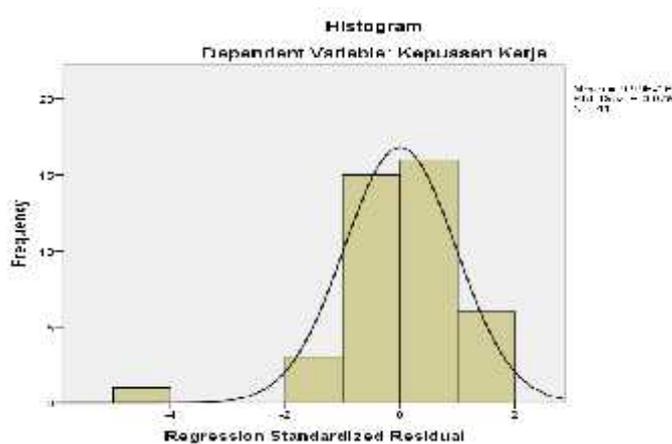
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

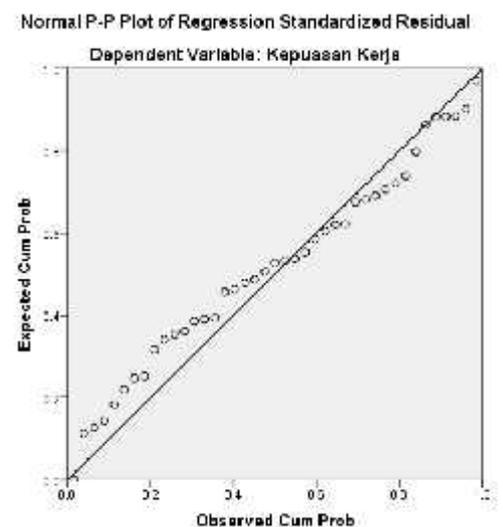
Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.170 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Grafik Histogram dan P-Plot dapat diketahui apakah data-data yang dipakai mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram dan P-Plot

Sumber : Data diolah, 2015



Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, yang biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Hasil menunjukkan semua nilai hubungan antar variabel independen dan dependen, adalah lebih besar dari 0.05, yakni Penilaian Prestasi Kerja (X_1) = 0.195 dan Motivasi Kerja (X_2) = 0.863 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dinyatakan linier, dan model hubungan antar variabel dinyatakan benar.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dengan Y yang merupakan variabel tergantung adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X_1 = Penilaian prestasi
- X_2 = Motivasi kerja
- e = Standar error

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Taraf Signifikansi	Keterangan
(Constan)	32.675	3.306	0.002	Signifikan
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	0.040	0.142	0.887	Non Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0.891	2.836	0.007	Signifikan
F_{hitung}			5.488	
Signifikansi F_{hitung}			0.008	
R			0.473	
R^2			0.224	

Sumber : Data diolah, 2015

Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,675 + 0,040 X_1 + 0,891 X_2$$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Nilai T hitung X1 0.142 yang $< t$ tabel dan taraf signifikansi $0.887 > 0.05$ menunjukkan bahwa jika variabel *Penilaian Prestasi Kerja* (X1) meningkat maka tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel *Motivasi Kerja*(X2) meningkat maka Kepuasan Kerja akan meningkat dan sebaliknya apabila *Motivasi Kerja* menurun maka Kepuasan Kerja juga akan menurundengan koefisien regresi sebesar 0,891 dengan asumsi variabel lain konstan. Jika seluruh variabel konstan maka Kepuasan Kerja akan bernilai sebesar 32,675.

Pada Tabel 4 di atas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) yang dilakukan dengan menggunakan uji F. Dengan membandingkan nilai F hitung 5,488 yang lebih besar daripada F tabel yaitu 3,24 dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ maka diketahui bahwa variabel Penilaian prestasi kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai BKD Kabupaten Tanah Laut (Y).

Uji Hipotesis Pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H1) menyatakan bahwa Penilaian Prestasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda, nilai t hitung variabel penilaian prestasi adalah sebesar $1.577 < t$ Tabel 1.684 dan nilai signifikansi sebesar 0.123 lebih besar daripada taraf signifikansi $=0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, yang artinya penilaian prestasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H2) menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda, nilai t hitung variabel penilaian prestasi adalah sebesar 3.352 lebih besar dari t Tabel 1.684 dan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil daripada taraf signifikansi $=0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tridayanti (2015). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karimi, et, al. (2011) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis ini memperlihatkan bahwa tingkat objektivitas dalam penilaian prestasi kerja (*Reliability*), tingkat kesesuaian antara faktor-faktor yang diukur dalam penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan (*Relevance*), tingkat kepekaan sistem penilaian prestasi kerja dalam menilai serta membedakan karyawan yang berprestasi dan tidak (*Sensitivity*), serta tingkat kemudahan karyawan dalam memahami dan mengikuti proses penilaian prestasi kerja (*Practicality*) tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.

Hasil uji hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Robbins (2005:55); Hodgets dan Luthans dalam Usmara (2006:14); Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997:89); Stanton (1981:101) dalam Mangkunegara (2005:93-94); dan Maslow dalam Robbins (2002) serta penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb, et, al. (2012) dan Brahmasari (2008).

Hasil uji hipotesis ini menggambarkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut berupa pemenuhan kebutuhan fisik (*psychological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R Square (R^2) sebesar 0,224 atau (22,4%), hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Penilaian prestasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 22,4%, atau variabel independen yang digunakan dalam model

penelitian ini mampu menjelaskan 22,4% variabel dependennya. Sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Kemudian nilai koefisien korelasi berganda $R = 0.473$ yang kurang dari 0,5 menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja pengaruhnya tidak begitu kuat terhadap kepuasan kerja. Berarti masih ada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.183	5.059

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi

Sumber : Data diolah, 2015

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah : (1) Pengisian kuesioner belum menggambarkan kenyataan yang sebenarnya, penilaian yang ada masih sekedarnya dan/atau masih terlalu subyektif. (2) Model penelitian ini tidak membahas hubungan/pengaruh antara variabel X1 terhadap X2 (variabel moderating) karena peneliti lebih fokus pada pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen tanpa meneliti hubungan antara kedua variabel independen tersebut satu sama lain(3) Dalam penelitian variabel yang digunakan hanya 2 (dua) variabel yaitu penilaian prestasi dan motivasi kerja sedangkan bila dilihat dari hasil uji regresi menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BKD Kabupaten Tanah Laut karena nilai koefisien korelasi berganda R hanya 0,473 yang cukup jauh dari 1 (satu) atau belum 100%.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah yang disampaikan sebelumnya dengan uraian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan tidak signifikannya pengaruh secara parsial antar variabel penilaian prestasi kerja(X1). Hasil ini memperlihatkan bahwa penilaian

prestasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.

2. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PNS di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di BKD mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan BKD. Dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 22,4% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, F. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya*.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- BKD Tanah Laut. (2015). Profil Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Pelaihari.
- Badan Kepegawaian Negara. (2013). Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. Berita Negara RI tahun 2013 Nomor 33. Badan Kepegawaian Negara. Jakarta.
- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10, 2*.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan

- kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6, 173.
- Ermayanti, D., & Thoyib, A. (2001). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 120-131.
- Gibson, J. L. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, & Donnely. (1997). *Organizations (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jehanzeb, K., Rasheed, P. M., Rasheed, A., & AlamzebAamir. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 03, 272-278.
- Kampkötter, P. (2014). *Performance Appraisals and Job Satisfaction*. Berlin: German Socio-Economic Panel Study (SOEP).
- Karimi, R., Malik, M. I., & Hussain, D. S. (2011). Examining the Relationship of Performance Appraisal System and Employee Satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 243-247.
- Luthans, F. (2006). *Organization Behaviour Edisi kesepuluh*. New York: The Mc Graw Hall Co Inc.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi I*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. (2005). *Metodologi penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Newstrom, J. W., & Davis, . (1990). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ochoti, G. N., Maronga, E., Muathe, S., Nyabwanga, R. N., & Ronoh, P. K. (2012). Factors Influencing Employee Performance Appraisal System: A Case of the Ministry of State for Provincial Administration & Internal Security, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 37-46.
- Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.(2010). Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 01 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 13. Pelaihari. Sekretariat Daerah. Pelaihari.
- Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. (2009). Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 37 Tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.Sekretariat Daerah. Pelaihari.
- Republik Indonesia. (1979). Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara RI Tahun 1979 Nomor 17. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 121. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi (Edisi 8)*. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shah, M. J., Musawwir-Ur-Rehman, Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 271-281.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sihaloho, F. L., & Halim, A. (2005). Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M., & Sofian, E. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Singh, S. K., & Vivek, T. (2011). Relationship between Motivation and Job Satisfaction of the White Collar Employees : A Case Study. *Management Insight*, 31-39.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-12)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak. (1990). *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: CV Rajawali.
- Sylvana, A. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya. *Jurnal Universitas Terbuka*.
- Tridayanti, R. H. (2015). Pengaruh Performance Appraisal dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Lucindo Raya Cabang Surabaya Timur. *e-Jurnal Spirit Pro Patri*, 1-8.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Revisi, Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktik*. Jakarta: Amara Books.
- William D. Frye, P. C. (2012). An Examination of Job Satisfaction of Hotel Front Office Managers According to Extrinsic, Intrinsic, and General Motivational Factors. *International Journal of Business and Social Science*, 3(Special Issue), 40-52.