

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOLALU
 KABUPATEN NIAS SELATAN**

Surida Laia S.M¹, Reaksi Zagoto, S.E., M.M², Samanoi H. Fau, S.E., M.M³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel penelitian dengan jumlah 30 orang pegawai Kantor Camat Onolalu dengan menggunakan metode analisis data regresi berganda dimana nilai $\hat{Y} = 1.473 + 0.536 X_1 + 0.446 X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan diperoleh dengan nilai $F_{hitung} (40.787) > F_{tabel} (3.340)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751 (75,1%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,751 keragaman variabel terikat (Kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini sumber daya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetisi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mempergunakan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan

¹Alumni prodi manajemen STIE Nias Selatan (suridalaia123@gmail.com)

²Dosen tetap STIE Nias Selatan (zagotorea@gmail.com)

³Dosen tetap STIE Nias Selatan (samfaul6@gmail.com)

yang ada dalam organisasi tersebut dapat tercapai. Tercapainya tujuan organisasi apabila kinerja dari seorang pegawai terlaksana dengan baik.

Oleh karena itu, manajemen organisasi mampu mengelola para personil melalui pemenuhan kebutuhan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Kebutuhan secara langsung yang dimaksud seperti pemberian imbalan jasa sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kebutuhan secara tidak langsung dapat berupa interaksi yang ditunjukkan oleh manajemen organisasi kepada pegawai didalam melaksanakan aktivitas organisasi melalui pengarahan dan perhatian. Hal tersebut dapat mendorong pegawai memiliki motivasi kerja sebagai dasar kesenangannya berada dalam organisasi yang berujung pada rasa kepuasan seorang pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi untuk bekerja serta merasakan kepuasan terhadap organisasi akan memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diembankan kepadanya. Dengan demikian motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu agar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan, terkesan bahwa kurangnya perhatian instansi dalam pemenuhan kebutuhan seperti penyediaan fasilitas kerja dan dimana masih relatif minim sehingga mengurangi motivasi dari pegawai itu sendiri. Fasilitas kerja yang masih minim, ditandai dengan penyediaan peralatan kerja pegawai seperti unit komputer ditemukan hanya 2 (dua) unit, sehingga pegawai lainnya dengan terpaksa menggunakan komputer (laptop) sendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan kerja, sebagian pegawai datang kurang tepat sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan disebabkan oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam memotivasi bawahan kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai itu sendiri yang merasa bahwa pimpinan instansi tidak memperhatikan kebutuhan pegawai dalam mengerjakan tugasnya, kurangnya hubungan yang solid antara rekan kerja sehingga mengakibatkan adanya ketidakpuasan pegawai. Hal ini ditandai dengan sikap pegawai dalam menanggapi ide-ide yang dimiliki oleh pegawai lainnya. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja dimana pegawai merasa bahwa tidak merasa dihargai dan diperhatikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, Adanya inefisiensi kerja sehingga menurunkan performa pegawai. Hal ini ditandai dengan pemborosan pada penggunaan bahan baku seperti peralatan printer yang tidak dijaga dan dipelihara dengan baik bahkan ketika mengalami kerusakan tidak perbaharui melainkan membeli produk yang baru, juga pada pemakaian kertas dimana

pegawai tidak memperhitungkan penggunaan kertas tersebut yang seharusnya dipergunakan dengan efisien untuk menghindari pemborosan. Merujuk dari latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan?
2. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan?

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi Kerja

Dalam sebuah organisasi Pemberian motivasi dilakukan agar pegawai bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajemen instansi. Menurut Samsudin (2006:281) “motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Hanggraeni (2011:31), motivasi (*motivation*) memiliki definisi sebagai Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Arah berhubungan dengan pengaitan upaya kepada arah dan tujuan yang menguntungkan organisasi, dan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. ketekunan merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Konsep Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Fathoni (2006:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:91) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Konsep Kinerja pegawai

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil pekerja akibat dari kemampuan kerja yang dilakukan para pegawai. Menurut Cahayani (2005:89) mengatakan bahwa “kinerja adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu organisasi. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja organisasi pun secara otomatis tidak

baik”. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian motivasi kepada seorang individu dapat berdampak positif terhadap kinerja di dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh beberapa teori, seperti pendapat Davis dalam Akbar (2014) yang menjelaskan motivasi sebagai sikap (*attitude*) seseorang atas situasi kerja (*situation*) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi, juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya, menunjukkan motivasinya dalam bekerja rendah, sehingga kinerjanya juga menjadi rendah. Situasi kerja yang dimaksud dalam penjelasan diatas bisa berupa hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Hal ini berarti bahwa, motivasi dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. “Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi” (Wibowo, 2012:377). Hal ini berarti meningkatkan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja merupakan unsur yang mempengaruhi pekerjaan dari segenap organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Bintor dan Daryanto (2017:91) mengemukakan bahwa dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan organisasi secara maksimal tidak akan tercapai. Sedangkan menurut Darmawan dalam Hidayat dan zahara (2017) berpendapat bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya pegawai.

Indikator Motivasi Kerja

Pemberian motivasi dilakukan agar pegawai bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. George dan Jones dalam Setiawan dan Siagian (2017), indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai, perilaku-perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, pegawai harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap pegawai diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang pegawai tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pegawai tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja pegawai ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang pegawai tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang pegawai, apakah pegawai tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh-sungguh mengerjakan tugas sebagaimana tanggung jawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pegawai tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Sedangkan menurut Afandi (2018:82) indikator kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
 1. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berhubungan barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi
 2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
 - 3 Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditepati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelanjutan pekerjaan.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.
 1. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena mereka manusia itu satu sama lain berbeda.
 2. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
 3. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bias menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Indikator Pengawasan

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Afandi (2018:82) Adapun yang menjadi indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
Isi Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang apakah sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan kerja
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan Menurut Hasibuan 2001 dalam Bintoro dan Daryanto (2017:93)

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja:

1. Kesetian
Penilaian mengukur kesetian karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat Gaji
Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kompensasi tidak langsung
Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan kerja
Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Mangkunegara (2009:75) mengemukakan dan menguraikan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
Kualitas merupakan tingkat seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Kuantitas kerja tingkat seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu organisasi yang dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas merupakan tingkat seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan tingkat terhadap kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
5. Kemampuan
Kemampuan merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Ketepatan waktu (*Promptness*)
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:102) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
4. Alat dan sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rakmani dkk, (2014) tentang Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan. Penelitian

ini bertujuan untuk melihat pengaruh Faktor Kepemimpinan, Faktor Motivasi Kerja dan Faktor Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan sebesar 11,7 persen. Faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan sebesar 30 persen. Faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan sebesar 14,9 persen, serta faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Malinau Selatan.

2. Penelitian lain yang dilakukan Setyawan (2018) tentang Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi kasus pada tiga perusahaan Fabrikasi lepas pantai di Batam dan Karimun) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja perusahaan yang mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, system penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis berganda. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Faktor motivasi karyawan, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak pada bidang Fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Suprihati (2014) dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Srage. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 32,099 + 0,140 X_1 + 0,080 X_2 + 0,123 X_3 - 0,071 X_4 + e$. Dimana pengaruh variabel dari hasil uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara

serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta uji R² didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya.

4. Penelitian lain yang dilakukan Rizal dan Aris (2017) tentang Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. Dengan metode penelitian analisis regresi linier berganda, kemudian dilakukan analisis Fisher's exact test atau F untuk menguji apakah variabel X₁, X₂, dan X₃, berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa faktor Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka variabel disiplin dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, faktor disiplin dan pendidikan dan pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 0,105 + 0,472 X_1 + 0,248 X_2 + 0,323 X_3$ yang ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi R² sebesar 0,619 atau 61,9 % sedangkan 38,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Anggraini (2018) tentang Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel Gaya kepemimpinan Situasional dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel interverning pada Perum Bulog Kantor Pusat Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, desain penelitian yang sectiona dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode penelitian digunakan pendekatan survey dan design cross. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Pusat.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel yakni analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian instrument penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, maka hasil tersebut dapat dianalisis dimana pengujian *Fhitung* memiliki nilai sebesar *Fhitung* (40.787) > *Ftabel* (3.340) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Secara parsialnya Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan dengan menunjukkan nilai $t_{hitung} (5,625) > t_{tabel} (1,701)$. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menunjukkan nilai $t_{hitung} (4.089) > t_{tabel} (1,701)$.

$$\hat{Y} = 1.473 + 0.536 X_1 + 0.446 X_2$$

Interprestasikan hasil persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, konstanta β_0 1.473 menunjukkan nilai signifikan jika Motivasi kerja dan kepuasan kerja = 0 maka Kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 1.473. maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0.536 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 53,6%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0.446 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 44,6 %.

E. KESIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X1)

Berdasarkan nilai $t_{hitung} (5,625) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$.

Dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

2. Variabel Kepuasan kerja (X2)

Berdasarkan nilai $t_{hitung} (4,089) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$.

Dengan demikian maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

3. Berdasarkan nilai $F_{hitung} (40,787) > F_{tabel} (3,340)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat onolalu Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanava.
- Akbar, Rizky Dimas. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol. 2, No. 1-FISIP. Surabaya: Universitas Arilangga.
- Anggraini, Nurul. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif*. Volume 15. Nomor 01; 260-280).
- Bintoro. Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan*. Malang: Gava Media
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta Barat : PT Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Rafika.
- Rakhmani, Kusuma Ratna dan Masjay. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Selatan. *eJournal Administrative Reform*. Volume 02 Nomor 04; 2646-2658).
- Rivai. Zainal. Ramly, Mansyur dan Mutis, Thoby. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Samsul dan Pasigai, Aris. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Economix*. Volume 05 Nomor 02; 1-10).
- Setiawan, Hidayat Alan dan Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Jurnal Agora Program Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 3. Universitas Kristen Petra-Surabaya.
- Setyawan, Agustinus. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan arimun) *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.02 No.01; 67-89).
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01; 1693-0827). STIE AAS Surakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.