

**PENGARUH MOTIVASI DAN  
PRESTASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA  
SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN NGANJUK**

**Muhammad Bawono**

**Abstract**

Implementation of development is a process that requires good planning and implementation, one important aspect is the quality and support of human resources. The success of development depends heavily on humans to do the job, however, that dimiliki by a nation, natural resources, social, cultural, and others would be meaningless if it is not handled by qualified human.

The problems that are taken in this research is the influence between motivation and work performance to the satisfaction of the Civil Service at the District Secretariat Nganjuk. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of motivation on job satisfaction of Civil Servants at the District Secretariat Nganjuk, to determine and analyze the effect of work performance on job satisfaction of Civil Servants at the District Secretariat Nganjuk and to know and analyze the influence of motivation and work performance on job satisfaction Civil Servants at the District Secretariat Nganjuk.

The population in this study is a Civil Servant Regional Secretariat Nganjuk with samples of the Civil Service General Administrative Assistant Regional Secretariat Nganjuk. Hypothesis testing is done by distributing questionnaires as much as 30 Civil Servants at the Regional Secretariat Nganjuk. The analysis used is validity, reliability, hypothesis testing, with SPSS version 17 using multiple linear regression analysis.

By using multiple regression analysis can be concluded that the regression coefficient (b1) work motivation (X1) of 0.593, the regression coefficient (b2) work performance variables (X2) is 0.424, both values between work motivation and job performance differences where work motivation greater influence on job satisfaction than work performance variables. From the results of regression analysis also found together independent variables have a significant effect on the dependent variable. This is evident from the calculated F value of 160 712 with a significance value (sig) of 0.000 for significance value (sig) is much smaller than 0.05 that motivation and job performance together effect on job satisfaction. So the hypothesis which states that motivation and job performance together positive effect on job satisfaction can be accepted. It can be concluded also that motivation and job performance have a positive influence and significant impact on job satisfaction Civil Servants

**Regional Secretariat Nganjuk accordance with the results of counting partial test (t test), work motivation with t value of work motivation 7.310 sig 0,000 because of significant value <0.05 then the motivation variable significant effect on job satisfaction, while the value of work performance variables t 4.720 0.000 sig also significant effect on job satisfaction because of its significance in job satisfaction <0.05.**

**Keywords: Work Discipline, Work Supervision, Work Effectiveness.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah merupakan tulang punggung pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan, selain itu juga harus didukung oleh kepuasan kerja karyawan yang penting untuk diperhatikan.

Motivasi adalah adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu (Veithzal Rivai, 2009:455)

Prestasi kerja adalah seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan prestasi, situasi, dan peluang yang ada (Husein Umar, 2005:35)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:202)

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Penilaian prestasi ( performance appraisal) dapat didefinisikan sebagai proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, proses penilaian prestasi kerja tersebut dapat menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. instansi dapat berjalan lancar. Kepuasan kerja memang tidak dapat diukur hanya dengan tinggi rendahnya pangkat seseorang, tetapi rendahnya pangkat seseorang juga dapat berpengaruh pada tingkat kesejahteraan seseorang selaku abdi dan aparatur negara, dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerjanya apabila mendapatkan kesejahteraan

sebagaimana yang diharapkan sesuai dengan jerih payah yang dicapainya. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah motivasi dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Penelitian Terdahulu**

Iman Surachman (2012), Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung, meneliti pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan besarnya pengaruh pemberdayaan pegawai, motivasi kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara parsial pengaruh pemberdayaan

pegawai terhadap prestasi kerja pegawai dan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

### **Motivasi Kerja**

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

*Motivasi* adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu ( Veithzal Rivai, 2009:455)

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal ( Uno, 2007:72)

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi kerja adalah kondisi mental terhadap suatu keinginan yang terdapat pada diri seorang individu dengan suatu intensitas yang tinggi untuk bisa mencapai kebutuhannya serta memberi kepuasan mereka.

#### **Pandangan Tentang Motivasi**

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun dibawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan. Menurut **Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:172)** :

- a. Model tradisional
- b. Model Hubungan Manusiawi
- c. Model SDM

## **Alasan Perlunya Motivasi**

**Komaruddin (2006:94)**, merumuskan alasan-alasan pokok mengapa manajer perlu memotivasi para karyawannya, antara lain sebagai berikut :

- 1) Akibat pembagian kerja dan pendelegasian
- 2) Akibat kemauan yang bervariasi
- 3) Akibat penetapan jadwal pekerjaan
- 4) Akibat kebutuhan penghargaan
- 5) Akibat pemenuhan rasa puas

## **Sumber Motivasi**

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik), **Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:175)**.

1. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu
2. Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang

didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

## **Bentuk Motivasi dan Teori Motivasi**

Menurut Siswanto (2008: 124), pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi Bentuk Uang
- b. Pengarahan dan Pengendalian
- c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif
- d. Kebajikan

## **Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut **Pidarta (2007)**, tujuan pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada pegawai-pegawai agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran. **Hasibuan (2007:221)**, mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi adalah untuk :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai**

Bahwa faktor dari motivasi kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu :

- a. Faktor internal merupakan hal-hal yang berasal dari dalam diri individu yang mendorongnya untuk mencapai tujuannya. Faktor internal dari motivasi kerja adalah kemampuan dan kualitas individu, dorongan dan kebutuhan, persepsi tentang diri sendiri dan lingkungan kerja, minat, dan kepuasan kerja.
- b. Faktor eksternal merupakan hal-hal yang berasal dari luar diri individu yang mendorongnya untuk mencapai tujuan. Faktor eksternal dari motivasi kerja adalah budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, pelatihan dan prestasi.

**Aspek-aspek dari Motivasi Kerja**

Wujud konkrit pemberian motivasi pada Pegawai Negeri Sipil adalah kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat menurut Nainggolan (2003 : 184) ialah “penghargaan yang

diberikan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap negara, selain itu juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada para Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pengabdiannya”.

Dari pengertian tersebut kenaikan pangkat diharapkan secara implisit menimbulkan suatu dorongan terhadap pegawai untuk lebih berprestasi karena “sistem kenaikan pangkat yang dipergunakan juga memicu pada sistem karier dan sistem prestasi kerja”

Adapun dasar kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil secara garis besar meliputi :

1. Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya;
2. Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural ataupun jabatan fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan;
3. Kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijasah adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh tanda tamat belajar, ijasah atau akte.
4. Selain kenaikan pangkat, bentuk motivasi yang lain diberikan

kepada Pegawai Negeri Sipil adalah mutasi pegawai. Mutasi atau perpindahan pegawai dimaksudkan untuk memberikan tambahan pengalaman kerja kepada pegawai serta menghindari kejenuhan kerja, disamping itu merupakan salah satu bentuk pembinaan pegawai. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 22 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 yang berbunyi sebagai berikut : “Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan / atau wilayah kerja”.

### Indikator Motivasi

Menurut teori **Hezberg** yang dialih bahasakan oleh **M. Manullang (2004:178)**, bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator, yakni yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik terdiri dari :

1. *Achievment* (Keberhasilan Pelaksanaan)  
Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan atau prestasi yang di dapatkan dapat memberikan acuan dan semangat bagi pegawai.
2. *Recognition* (Pengakuan)  
Pengakuan dari organisasi atau pimpinan terhadap pegawai dapat membuat pegawai merasa dibutuhkan oleh organisasi.
3. *The Work it Self* (Pekerjaan itu sendiri)  
Kesesuaian pekerjaan itu sendiri

dengan kemampuan yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

4. *Responsibilities* (Tanggung Jawab)  
Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai akan membuat pegawai lebih terpacu dalam bekerja dan bersungguh-sungguh karena merasa adanya tanggung jawab yang harus dipikul.
5. *Advancement* (Pengembangan)  
Pengembangan yang dirasakan oleh pegawai dapat memacu pegawai dalam bekerja, karena pegawai dapat memperluas dan memperdalam.

### Prestasi Kerja Pengertian Prestasi Kerja

Menurut **Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003:9)**, bahwa : “Prestasi kerja adalah istilah yang digunakan untuk menunjuk gabungan pengertian dari 3 hal, yaitu perilaku kerja, potensi sebagai faktor internal pegawai yang memungkinkan tampilnya perilaku kerja serta hasil kerjanya itu sendiri”.

Menurut **Husein Umar (2005:35)**, “Prestasi kerja karyawan adalah seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan prestasi, situasi, dan peluang yang ada”.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

## Potensi Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Bambang Wahyudi (2002:120)**, ada berbagai masalah potensial yang pada dasarnya bersifat manusiawi seorang penilai (merupakan *human error*) adalah :

1. Halo Effect.
2. Leniency
3. Strictness
4. Central Tendency
5. Personal Biases

## Syarat-syarat Suatu Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Bambang Wahyudi (2002:121)**, agar pelaksanaan suatu penilaian prestasi kerja dapat berhasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan, diperlukan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh suatu system penilaian prestasi kerja, syarat-syarat suatu sistem penilaian prestasi kerja tersebut akan di jelaskan di bawah ini, sebagai berikut :

1. Relevan
2. Akseptabel
3. Realibel
4. Sensitif
5. Practices

## Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan. Menurut **Abdurrahmat Fathoni (2006:242)** manfaatnya seperti :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimasukkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

## Alat Ukur Prestasi Kerja

Menurut **T. Hani Handoko (2008:139)**, bahwa : “Alat ukur tingkat prestasi kerja adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain dengan kehadiran, daftar penilaian prestasi kerja, kejujurannya, tes dan observasi prestasi kerja, kedisiplinan, dan kemampuan. Sebaliknya jika terjadi ketidak-disiplinan maka prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan berkurang”.

## Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut **Jiwo Wungu dan Hartanto Brotharsojo (2003:58)** :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja

3. Inisiatif
4. Ketergantungan
5. Kerjasama
6. Potensi Kepemimpinan

## **Kepuasan Kerja**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, Malayu S.P. Hasibuan (2006:202)

### **Aspek-Aspek dari Kepuasan Kerja**

Aspek-aspek dari kepuasan kerja menurut Celluci dan DeVries (dikutip Mas'ud, 2004:185-186) meliputi :

- a. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan.
- b. Aspek imbalan
- c. Aspek kepangkatan.
- d. Aspek kepemimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan.
- e. Aspek rekan kerja.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008), ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Imbalan yang wajar
- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang suportif

## **Bagaimana Karyawan Dapat Mengungkapkan Ketidakpuasan**

Berikut ini adalah contoh respon yang biasa diungkapkan karyawan jika mereka merasa tidak puas menurut Robbins (2008) :

1. Mengundurkan diri (*Resign*)
2. Suara (*Voice*)
3. Kesetiaan (*Loyalty*)
4. Pengabaian (*Neglect*)

## **Hipotesa**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi dan variabel prestasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
2. Diduga bahwa variabel motivasi yang lebih dominan mempengaruhi variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
3. Diduga bahwa variabel motivasi dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, penulis menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan menggambarkan, memaparkan dan menganalisis keadaan pada suatu organisasi untuk ditarik pada suatu kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dan analisis statistik.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*), *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel dan kuesioner. Jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder dan teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diungkapkan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa secara simultan maupun parsial motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan kedua variabel tersebut menghasilkan pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 92% dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Positifnya hubungan antara motivasi dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai mengindikasikan bahwa motivasi dan prestasi kerja akan membuat performa kerja pegawai menjadi lebih baik lagi dan prestasi kerja pegawai pun akan meningkat.

Positifnya hubungan motivasi dengan prestasi kerja pegawai mencerminkan bahwa baiknya motivasi pegawai yang diberikan organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini sependapat dengan **Manullang (2004:178)**, bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja melalui keberhasilan pekerjaan, pengakuan diri, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan pegawai yang pada akhirnya prestasi kerja meningkat.

Hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai sesuai dengan konsep teori bahwa motivasi kerja yang sesuai sangat penting dan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari **McClelland (dalam buku Mangkunegara, 2006:104)** menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja, dimana jika seorang pegawai yang mempunyai

motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

1. Motivasi kerja dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan persepsi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja (keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan diri, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan pegawai) dan prestasi kerja (kuantitas, kualitas, inisiatif, kerjasama dan ketergantungan) memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan terbukti.
2. Motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji serempak (uji F) dan uji koefisien determinasi yakni sebesar 92%. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya adalah faktor lain. Antara motivasi kerjanya prestasi kerja, motivasi kerja lebih dominan

pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang dapat disimpulkan bahwa, koefisien regresi dari kedua nilai antara variabel motivasi kerja sebesar 0,593 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,424, maka terdapat perbedaan dimana variabel motivasi kerja berpengaruh lebih besar dan lebih dominan terhadap kepuasan kerja dibanding prestasi kerja, berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, sehingga hipotesis kedua terbukti dan diterima.

3. Motivasi kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dengan tingkat signifikan masing-masing terhadap variabel kepuasan kerja, bahwa antara variabel motivasi kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil, sesuai dengan hasil penghitungan uji parsial (Uji T), variabel motivasi kerja dengan nilai t variabel motivasi kerja 7.310 nilai sig 0,000 karena nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai t variabel prestasi kerja 4.720 nilai sig 0,000 juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikan terhadap kepuasan kerja  $< 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan prestasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dan dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Veithzal Rivai, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bambang Wahyudi, (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, CV Sulita, Bandung.
- Husein Umar, (2005), **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Cetakan Ketujuh, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jiwo Wungu & Hartanto Brotoharsojo, (2003), **Merit System**, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Komaruddin Sastradipoetra, (2006), **Pengembangan dan Pelatihan**, Edisi Kesatu, Kappa-Sigma, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Manullang, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BFE UGM, Yogyakarta.
- Robbins. P. Stephen, (2006), **Perilaku Organisasi**, alih bahasa Benyamin Molan Drs, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, (2006), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kesembilan, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, (2011), **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko, (2008), **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketujuhbelas, BFE UGM, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**, Edisi Keempat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 15 Tahun 2009 tanggal 21 April 2009 tentang **Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Nganjuk**