

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Suhadi¹, Febriyanto², Deny³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

Email: Santosasuhadi@gmail.com¹

febriyanto0223027901@gmail.com²

denywidodo41@gmail.com³

Abstrak

Efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Badan Pertanahan Nasional Lampung Timur perlunya tinjauan dan ditingkatkan, sehingga tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengukuran dalam riset ini ialah kuantitatif sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 42 pegawai yang diberikan angket kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji prasyarat analisis memakai normalitas dan homogenitas serta linieritas, pengujian selanjutnya memakai regresi berganda dengan keputusan uji parsial t, uji simultan f, dan koefisien determinasi. Hasil membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam mempengaruhinya.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

Abstract

The effectiveness of human resource management in the East Lampung National Land Agency needs to be reviewed and improved, so the purpose of this research is to find out how much influence work motivation and job satisfaction have on employee performance either partially or simultaneously. The measurement method in this research is quantitative while the number of samples in this study is 42 employees who are given questionnaires, while data analysis techniques use validity, reliability tests, prerequisite analysis tests use normality and homogeneity and linearity, further testing uses multiple regression with partial test decisions t, simultaneous test f, and the coefficient of determination. The results prove that work motivation and job satisfaction both partially and simultaneously on employee performance have an important role in influencing it.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

SDM ialah salah satu faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang terbaik, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian jumlah bidang tanah yang belum terdaftar di Kabupaten

Lampung Timur masih sangat tinggi dan menjadi tugas yang sulit bagi kantor pertanahan Kabupaten Lampung Timur untuk merealisasikan semua bidang tanah yang terdaftar di Kabupaten Lampung Timur.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah, Pertanahan Kabupaten Lampung Timur mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dinas-dinas di dalam wilayah Kabupaten Lampung Timur. Melalui fungsifungsinya bpn lampung timur

diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan BPN lampung

timur perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Capaian kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1 Laporan Capaian Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

| No | Jenis realisasi | 2021 | 2022 |
|----|--------------------|---------|----------|
| 1 | Realisasi Fisik | 96,54 % | 99,65 % |
| 2 | Realisasi Keuangan | 93,59 % | 92,46 %. |

Sumber. Laporan Capaian Kinerja BPN lampung timur. 2023

Dari data tersebut dapat kita lihat capaian kinerja secara keseluruhan pada kantor pertanahan kabupaten lampung timur pada tahun 2020 dengan realisasi keuangan mencapai 93,59% realisasi fisik 96,54% sedangkan pada tahun 2021 capaian kinerja fisik rata rata 99,65% dan capaian kinerja realisasi keuangan sebesar 92,46%. Jika dilihat dari persentase realisasi fisik ada kenaikan yang cukup signifikan sedangkan realisasi keuangan mengalami penurunan. Dari hasil observasi awal peneliti dikantor BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja, seperti pada loket bagian pendaftaran, dimana pemohon melakukan pengajuan bahan-bahan yang ditentukan BPN sesuai dengan petunjuk teknis tetapi tempat pembayaran atau administrasi masih dilakukan di bank. Dalam permohonan penurunan hak atas bidang tanahnya dinilai lambat. BPN kurang respon dalam pelayanan sehingga masyarakat harus menunggu terlalu lama dan terkesan mempersulit, masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang di hadapi:

- a. pemohon melakukan pengajuan bahan-bahan yang ditentukan BPN sesuai dengan petunjuk teknis tetapi tempat pembayaran atau administrasi masih dilakukan di bank.
- b. Dalam permohonan penurunan hak atas bidang tanahnya di nilai lambat.
- c. BPN kurang respon dalam pelayanan sehingga masyarakat harus menunggu teralalu lama dan terkesan mempersulit.
- d. Beberapa pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja.

2. Rumusan Masalah

Maka rumusan masalahnya adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur?
- b. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur?
- c. Bagaimanakah pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur?

Konsep Motivasi

Pengertian Motivasi

Definisi motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang

berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu.

Menurut Suharto (2017: 66), keberhasilan suatu proyek ditentukan oleh pegawai di instansi tersebut. Motivasi adalah “suatu proses yang menerangkan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Tiga elemen penting dalam definisi ini adalah intensitas, arah dan ketekunan Ningrum, T., & Simanungkalit, S. W. (2022).

Menurut Ningrum, T., & Simanungkalit, S. W. (2022), motivasi adalah “tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh, sebab memiliki motivasi yang tinggi”. Seorang siswa akan belajar apabila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Oktavianti (2020: 149), mengidentifikasi motivasi sebagai “suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Sedangkan Sofyan (2018: 15), Definisi motivasi berasal dari kata dasar niat, yang berarti motivasi, keinginan, dan kekuatan pendorong. Motivasi adalah proses penguat yang mendorong kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terlibat dalam setiap usaha untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya menurut Suharto (2017: 66), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat dijadikan pendorong dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Endra, 2021: 52).

Menurut beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berarti sesuatu yang dapat memotivasi atau mendorong orang untuk bekerja secara individu atau kelompok ke arah kerja untuk mencapai tujuan.

Indikator Motivasi

Adapun indikator pengukuran motivasi dalam penelitian (Mulyana, 2018: 27), disebutkan :

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas, perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

Indikator motivasi kerja karyawan menurut (Sagir dalam Bahri & Yuni Chairatun Nisa, 2017: 27), adalah :

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung Jawab
- e. Pengembangan
- f. Keterlibatan
- g. Kesempatan

Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sekumpulan emosi karyawan, apakah mereka menyukai pekerjaannya atau tidak. Ketika seseorang bergabung dengan organisasi sebagai karyawan, dia membawa serta serangkaian keinginan, kebutuhan, keinginan, dan pengalaman

masa lalu yang menambah harapan pekerjaan. (Sofyan, 2018: 20).

Menurut Endra (2021: 52), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Gaji yang cukup Memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan, sehingga upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan itu sangatlah penting.
- b. Perlakuan yang adil Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil dalam berbagai hal, tidak hanya dalam hal upah untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna yang sesungguhnya. Ketenangan bekerja Setiap karyawan menginginkan ketenangan. Hal ini menyangkut bukan saja pekerjaannya tetapi juga terakit kesejahteraan keluarganya.
- c. Perasaan diakui Setiap karyawan ingin memiliki perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati di dalam organisasi.
- d. Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawan dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam berkerja dan akan selalu brkerja dengan giat.
- e. Penyalur perasan Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut Robins dalam Tegar (2019: 67), *job satisfaction* atau kepuasan kerja diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi, yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Oleh sebab itu, ada beberapa unsur yang terdapat pada kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja lebih bersifat pribadi/individual. Lalu,

kepuasan kerja lebih merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disintesisikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana ada perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang secara langsung berdampak pada hasil pekerjaan mereka.

Kinerja Pegawai

Definisi kinerja pegawai

Menurut Ambarita et al. (2018: 42), Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan merupakan hal mendasar dalam penyampaian layanan. Kinerja staf yang luar biasa di sebagian besar pekerjaan mencakup faktor-faktor seperti: jumlah dan kualitas kehadiran serta keterampilan koordinasi.

Pendapat lain, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan kata lain, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela dalam Ashal, 2020: 232).

Sedangkan Menurut Gomes dalam Ambarita et al. (2018: 42), kinerja merupakan “suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif dan positif dari suatu kebijakan operasional yang diambil”.

Menurut Mangkunegara dalam Sofyan, 2018: 8), kinerja adalah hasil

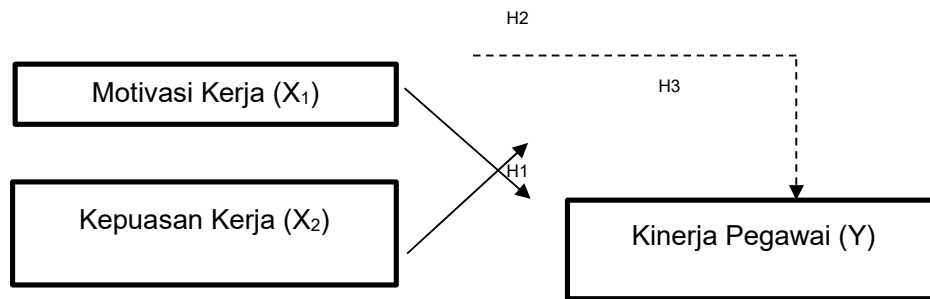
kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Selanjutnya apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan

ditentukan oleh kinerja karyawannya Astianto dalam Puspitasari (2021: 3).

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disintesis bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian tersebut biasa menjadi apresiasi perusahaan dan menjadi nilai tambah dari pekerjaan yang dilaksanakan. atas dasar teori serta konsep yang telah disusun oleh penulis, maka gambar konstelasi kerangka pemikiran ialah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka pikir



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk mensurvei teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian). Sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Sesuai penjelasan yang telah dipaparkan di bab sebelumnya maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2013: 13) metode penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi, Sampel, dan Metode Pengumpulan Data

Populasi

Menurut Sugiono (2013: 13) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi subyek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah pada

obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti tersebut.

Adapun populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Lampung Timur.

Tabel. 2
Jumlah Pegawai Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Lampung Timur

| No | Nama Ruang Kerja | ∑ Pegawai |
|--------------|--|-----------|
| 1 | Kepala | 1 |
| 2 | Sub Bagian T.U | 9 |
| 3 | Seksi Survei dan Pemetaan | 11 |
| 4 | Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran | 8 |
| 5 | Seksi Penataan dan Pemberdayaan | 4 |
| 6 | Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan | 6 |
| 7 | Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa | 3 |
| Total | | 42 |

Sumber: *Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Lampung Timur.*

Berdasarkan tabel. 2 menunjukkan bahwa jumlah populasi yang diteliti dalam riset ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Lampung Timur berjumlah 42 orang.

Sampel

Teknik sampel dalam riset ini ialah *sampling jenuh* yaitu jumlah keseluruhan dari populasi yang dapat dijadikan sampel dalam menentukan hasil jawaban responden dari sebaran angket kepada pegawai yang berjumlah 42 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Pengertian Badan Pertanahan Nasional (BPN)

Badan Pertanahan Nasional (disingkat BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang memiliki tugas melaksanakan tugas pemerintahan di segi pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Badan Pertanahan Nasional (disingkat BPN) merupakan lembaga pemerintah kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas untuk melaksanakan hal dalam bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional adalah lembaga pemerintah kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015.

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Sejak 23 Oktober 2019 jabatan Kepala BPN dipangku oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang.

Pada era 1960 sejak berlakunya Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA), Badan Pertanahan Nasional mengalami beberapa kali pergantian penguasaan dalam hal ini kelembagaan. tentunya masalah tersebut berpengaruh pada proses pengambilan kebijakan.

ketika dalam naungan kementerian agraria sebuah kebijakan diproses dan ditindaklanjuti dari struktur Pimpinan Pusat sampai pada tingkat Kantah, namun ketika dalam naungan Departemen Dalam Negeri hanya melalui Dirjen Agraria sampai ke tingkat Kantah. disamping itu secara kelembagaan Badan Pertanahan Nasional mengalami perubahan struktur kelembagaan yang rentan waktunya sangat pendek (<https://kab-lampungtimur.atrbpn.go.id/>).

Hasil Uji Instrumen

Validitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja dengan item pernyataan yang telah disusun dan diisi oleh pegawai sebanyak 20 pernyataan, maka diperoleh dari interpretasi (*corrected item-total correlation*) mempunyai angka lebih besar bila nilai pembandingan atau disebut $r_{\text{tabel}}(42; 0,05) = 0.2973$ yang tertera pada simpulan berikut ini:

Tabel 3. Validitas Motivasi kerja

| Item-Total Statistics | | | | | Kesimpulan |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | |
| item1 | 83.21 | 69.636 | .619 | .927 | Valid |
| item2 | 83.10 | 68.039 | .671 | .926 | Valid |
| item3 | 82.83 | 68.093 | .744 | .925 | Valid |
| item4 | 82.95 | 68.046 | .711 | .926 | Valid |
| item5 | 82.76 | 70.235 | .631 | .927 | Valid |
| item6 | 83.14 | 70.418 | .400 | .933 | Valid |
| item7 | 82.95 | 69.412 | .580 | .928 | Valid |
| item8 | 82.79 | 68.904 | .667 | .927 | Valid |
| item9 | 82.81 | 68.890 | .666 | .927 | Valid |
| item10 | 82.71 | 68.990 | .726 | .926 | Valid |
| item11 | 82.98 | 69.536 | .612 | .928 | Valid |
| item12 | 82.95 | 68.681 | .650 | .927 | Valid |
| item13 | 83.02 | 68.999 | .635 | .927 | Valid |
| item14 | 82.86 | 69.394 | .660 | .927 | Valid |
| item15 | 82.86 | 68.223 | .731 | .925 | Valid |
| item16 | 83.19 | 70.109 | .556 | .929 | Valid |
| item17 | 82.95 | 68.534 | .664 | .927 | Valid |
| item18 | 82.95 | 69.217 | .564 | .929 | Valid |
| item19 | 83.55 | 70.839 | .339 | .935 | Valid |
| item20 | 83.21 | 67.733 | .616 | .928 | Valid |

Sumber: SPSS 24. 2023.

Selanjutnya ialah validitas kepuasan kerja dengan item pernyataan sebanyak 20 item dan diperoleh dari interpretasi (*corrected item-total correlation*)

mempunyai angka lebih besar bila nilai pembandingan atau disebut $r_{\text{tabel}}(42; 0,05) = 0.2973$ yang tertera pada simpulan berikut ini

Tabel 4. Validitas Kepuasan kerja

| Item-Total Statistics | | | | | Kesimpulan |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | |
| item1 | 79.81 | 59.621 | .461 | .909 | Valid |
| item2 | 79.90 | 59.649 | .411 | .911 | Valid |
| item3 | 79.90 | 58.430 | .512 | .908 | Valid |
| item4 | 79.83 | 57.557 | .623 | .906 | Valid |
| item5 | 79.76 | 57.503 | .656 | .905 | Valid |
| item6 | 79.90 | 57.454 | .670 | .905 | Valid |
| item7 | 79.76 | 58.527 | .535 | .908 | Valid |

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Kesimpulan |
| item8 | 79.90 | 56.771 | .652 | .905 | Valid |
| item9 | 79.86 | 55.247 | .793 | .901 | Valid |
| item10 | 80.07 | 54.848 | .582 | .908 | Valid |
| item11 | 80.14 | 55.589 | .624 | .906 | Valid |
| item12 | 80.33 | 58.959 | .474 | .909 | Valid |
| item13 | 80.40 | 56.783 | .474 | .911 | Valid |
| item14 | 80.02 | 56.365 | .640 | .905 | Valid |
| item15 | 79.74 | 59.661 | .401 | .911 | Valid |
| item16 | 79.98 | 58.853 | .499 | .909 | Valid |
| item17 | 79.76 | 56.918 | .630 | .906 | Valid |
| item18 | 79.64 | 58.479 | .575 | .907 | Valid |
| item19 | 80.17 | 58.533 | .513 | .908 | Valid |
| item20 | 79.81 | 58.256 | .500 | .909 | Valid |

Sumber: SPSS 24. 2023

Dan hasil validitas kinerja pegawai diperoleh dari interpretasi (*corrected item-total corelation*) mempunyai angka

lebih besar bila nilai pembanding atau disebut $r_{\text{tabel}} (42; 0,05) = 0.2973$ yang tertera pada simpulan berikut ini:

Tabel 5. Validitas Kinerja pegawai

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Kesimpulan |
| item1 | 83.71 | 63.770 | .722 | .923 | Valid |
| item2 | 83.55 | 63.620 | .725 | .923 | Valid |
| item3 | 83.45 | 63.815 | .744 | .923 | Valid |
| item4 | 83.55 | 65.132 | .663 | .925 | Valid |
| item5 | 83.31 | 64.951 | .696 | .924 | Valid |
| item6 | 83.60 | 66.588 | .352 | .932 | Valid |
| item7 | 83.45 | 65.376 | .582 | .926 | Valid |
| item8 | 83.43 | 64.836 | .638 | .925 | Valid |
| item9 | 83.45 | 64.839 | .637 | .925 | Valid |
| item10 | 83.36 | 65.260 | .706 | .924 | Valid |
| item11 | 83.57 | 65.812 | .550 | .927 | Valid |
| item12 | 83.48 | 64.548 | .668 | .924 | Valid |
| item13 | 83.55 | 64.985 | .679 | .924 | Valid |
| item14 | 83.45 | 65.425 | .621 | .925 | Valid |
| item15 | 83.50 | 63.671 | .761 | .922 | Valid |
| item16 | 83.74 | 65.564 | .553 | .927 | Valid |
| item17 | 83.57 | 65.422 | .636 | .925 | Valid |
| item18 | 83.60 | 65.808 | .518 | .927 | Valid |
| item19 | 83.95 | 64.778 | .419 | .932 | Valid |
| item20 | 83.83 | 65.801 | .506 | .928 | Valid |

Sumber: SPSS 24. 2023.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen yang diringkas oleh peneliti berdasarkan teori sebelumnya:

Tabel 6. Kesimpulan uji reliabilitas Instrumen

| Variabel | Sig Alpha (α) | Interprestasi |
|-----------------|------------------------|---------------|
| Motivasi kerja | 0,892 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,858 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,894 | Reliabel |

Sumber: SPSS 25. 2023.

Pengujian Prasyarat Analisis

uji *Shapiro-Wilk* dengan kesimpulan sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Dalam riset ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 dengan

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja Pegawai | .164 | 42 | .006 | .923 | 42 | .008 |
| Motivasi kerja | .138 | 42 | .043 | .925 | 42 | .009 |
| Kepuasan Kerja | .140 | 42 | .038 | .930 | 42 | .013 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 25. 2023

Melihat hasil pengujian normalitas *Shapiro-Wilk* diperoleh variabel Motivasi kerja sebesar 0,008 > 0,005 artinya data terdistribusi normal,

sedangkan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,009 > 0,005 data normal, dan untuk kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,013 > 0,005 artinya data normal.

Uji Linieritas

Tabel 8. Hasil ringkasan linieritas Y atas X₁

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------|----------|-------------|----------|---------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| Kinerja Pegawai * Motivasi kerja | Between Groups | (Combined) | 2664.405 | 22 | 121.109 | 8.292 | .000 |
| | | Linearity | 1638.423 | 1 | 1638.423 | 112.180 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1025.982 | 21 | 48.856 | 3.345 | .005 |
| | Within Groups | 277.500 | 19 | 14.605 | | | |
| | Total | 2941.905 | 41 | | | | |

Sumber: SPSS versi 25. 2023.

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan =0,000 < kecil dari 0,005 artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dan dari nilai F_{hitung} 3,345 >

F_{tabel} dari (df penyebut = 21) dan (dk pembilang= 19) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 2,15. sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara signifikan dari variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil ringkasan linieritas Y atas X₂

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------------|---------|----------------|----------|-------------|---------|-------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| Kinerja Pegawai * | Between | (Combined) | 2091.821 | 20 | 104.591 | 2.584 | .018 |

| | | | | | | | |
|----------------|---------------|--------------------------|----------|----|----------|--------|------|
| Kepuasan Kerja | Groups | Linearity | 1471.288 | 1 | 1471.288 | 36.346 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 620.533 | 19 | 32.660 | .807 | .679 |
| | Within Groups | | 850.083 | 21 | 40.480 | | |
| | Total | | 2941.905 | 41 | | | |

Sumber: SPSS versi 24. 2023

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan = 0,18 > besar dari

0,005 artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai. Dan dari nilai $F_{hitung} 0,807 < F_{tabel}$ dari (df penyebut = 19) dan (dk pembilang = 21) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 2,15. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan

yang linier secara signifikan dari variabel kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai.

a. Uji homogenitas

Hasil ringkasan uji homogenitas sebagai berikut:

Tabel 10. Interpretasi uji homogenitas

| Test of Homogeneity of Variances | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----|-------|------|
| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| Motivasi kerja | Based on Mean | 3.440 | 11 | 19 | .019 |
| | Based on Median | 1.403 | 11 | 19 | .249 |
| | Based on Median and with adjusted df | 1.403 | 11 | 6.753 | .340 |
| | Based on trimmed mean | 3.283 | 11 | 19 | .011 |
| Kepuasan Kerja | Based on Mean | 2.275 | 11 | 19 | .056 |
| | Based on Median | 1.335 | 11 | 19 | .280 |
| | Based on Median and with adjusted df | 1.335 | 11 | 6.605 | .367 |
| | Based on trimmed mean | 2.166 | 11 | 19 | .067 |

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Merujuk hasil uji homogenitas di atas bahwa nilai *based on mean* pada variabel Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja sebesar $0,019 > 0,005$, sedangkan Kepuasan kerja nilai *based on mean* didapatkan $0,056 > 0,005$, maka kedua variabel bebas terhadap variabel terikat ialah homogen.

1. Analisis Regresi berganda

a. Hasil persamaan regresi berganda dan parsial (t)

Ringkasan hasil uji regresi berganda serta uji parsial (t)

Tabel 11. Hasil persamaan regresi ganda dan uji parsial (t)

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|----------------|--------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 10.742 | 9.188 | | 1.169 | .249 |
| | Motivasi kerja | .483 | .119 | .498 | 4.064 | .000 |
| | Kepuasan Kerja | .416 | .130 | .392 | 3.195 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 10,742 + 0,483X_1 + 0,416X_2$$

Keputusan secara parsial:

- Motivasi kerja secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} > 4,064$ dan $t_{tabel} (42; 0,005 = 1,69)$. Artinya bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh dengan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Lampung Timur.

- Pealtihan kerja secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} > 3,1195$ dan $t_{tabel} (42; 0,005 = 1,69)$. Artinya bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Lampung Timur.

b. Uji Bersama-sama (f)

Hasil ringkasan uji simultan (f) dapat dijelaskan berikut ini:

Tabel 12. Simultan (f) atau bersama-sama

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1908.801 | 2 | 954.401 | 36.029 | .000 ^b |
| | Residual | 1033.104 | 39 | 26.490 | | |
| | Total | 2941.905 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi kerja

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Kesimpulan uji simultan (f) pada tabel 13 tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel Motivasi kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan keputusan jika $F_{hitung} 36,029 > F_{tabel} 3,26$ dan nilai signifikan sebesar 0,000.

c. Koefisien determinasi (R²)

Hasil ringkasan uji koefisien determinasi (R²) dapat dijelaskan sebagai berikut, diantaranya:

Tabel 13. Koefisien determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .806 ^a | .649 | .631 | 5.147 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Dapat diartikan bahwa besaran pengaruh variabel Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan nilai R^2 adalah 0,649 atau dengan persentase (64,9%).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penjelasan dan analisis yang dilakukan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Peran Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, secara mandiri bahwa Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan, dengan alat pengukurannya yaitu: 1) Kinerja, 2) Penghargaan, 3) Tantangan, 4) Tanggung Jawab, 5) Pengembangan, 6) Keterlibatan, 7) Kesempatan dan didukung dengan Kinerja pegawai yang optimal, maka akan berdampak baik bagi institusi itu sendiri.
2. Peran Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai artinya Kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan Kinerja pegawai, artinya ketika keadaan emosional dimana ada perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang secara langsung berdampak pada hasil pekerjaan mereka.
3. Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan, bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja pegawai di dalam kantor

Badan Pertanahan, artinya setiap hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai oleh pegawai dari tanggungjawab yang diberikan oleh lembaga atau instansi dalam waktu tertentu sudah menunjukkan hasil yang optimal guna meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja para pegawai di kantor badan pertanahan Lampung Timur.

Saran

Maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis, diantaranya:

1. Untuk meningkatkan Kinerja pegawai dilingkungan BPN Lampung Timur ada baiknya pemberian Penghargaan kepada pegawai sehingga para pegawai tertantang untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta dapat melakukan Pengembangan pada produktivitas kerja para personal pegawai dilingkungan BPN.
2. Keterlibatan para pegawai dan setiap kegiatan dan perencanaan merupakan suatu kesempatan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global*.
- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar*. (Maker: Jurnal Manajemen).
- Ashal, R. A. (2020). *Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor*

- Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.* (Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum).
- Bahri, S., & Yuni Chairatun Nisa. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Coenraad, D. P., & Adinata, U. W. S. (2020). *Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu.* *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(1), 46-59.
- Endra, T. S. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta.* (Jurnal Among Makarti PENGARUH Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Ekonomi, Manajemen).
- Excelsa, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu).* (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.
- Mukrodi, M. (2019). *Membangun Motivasi Kerja.* *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Mulyana. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara Xiv Di Kota Makassar.*
- Oktavianti, N. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia.* *JENIUS* (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Puspitasari, I. D. (2021). *Pengaruh Work Form Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo).*
- Sofyan, H. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia).* (Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Penerbit Andi.
- Sugiono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D).* (Alfabeta 2013).
- Suharto, S. (2017). *Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Menggunakan Motivasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Metro.* *Akuisisi: (Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Metro).*
- Syarif, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (<https://kab-lampungtimur.atrbpn.go.id/>)