



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WALI NAGARI KECAMATAN LINGGO SARIBAGANTI

Nia Rahmadani¹⁾, Reni Respita²⁾, Detman³⁾

¹⁾ Prodi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Ekasakti

Email: niaramadhani.pessel@gmail.com

²⁾ Prodi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Ekasakti

Email: renirespita35@gmail.com

³⁾ Prodi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Ekasakti

Email: detman@gmail.com

INFO ARTIKEL

Received : 18/04/2023

Revised : 28/04/2023

Publish : 27/06/2023

Keywords: Job Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of work motivation and job satisfaction on the performance of Wali Nagari employees of Linggo Saribaganti Subdistrict. This type of research is quantitative. The population of this study is an employee of Wali Nagari Linggo Saribaganti Subdistrict which amounted to 44 people taken in total sampling. Data is processed using multiple linear regression using questionnaires and hypotheses using the T test and Test F. The results showed that there is an influence between work motivation (X1) on employee performance and there is an influence between job satisfaction (X2) on employee performance in Wali Nagari Linggo Saribaganti Subdistrict. For Employees and Leaders in Wali Nagari District Linggo Sari Baganti must further improve its performance and motivate themselves more eager to work.

Doi: <https://doi.org/10.60034/10.60034>

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, (Mangkunegara, 2001). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan, Dubin dalam Sadik (2013) mengemukakan bahwa apabila ada kontrol yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja pegawai maka dengan sendirinya akan termotivasi untuk selalu melaksanakan semua tanggung jawab kerja yang diberikan sebab jika tidak dilaksanakan maka akan berpengaruh terhadap

penilaian atasan terutama dalam hal seberapa besar prestasi kerja individu sebagai out put akhir yang sering kali dipergunakan dalam sistem penilaian karier, sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishnian dalam Sadik (2013) bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Wali Nagari adalah pimpinan penyelenggaraan pemerintah nagari yang merupakan alat pemerintah dan pelayanan masyarakat di nagari. Jadi dapat dikatakan Kantor wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti adalah salah satu Kantoryang berdiri di kampung masyarakat yang memiliki beberapa anggota dan kantor Wali Nagari Memiliki peran yang Sangat Besar di dalam masyarakat. Salah satu peran yang terpenting adalah melayani Keperluan masyarakat tentang cara memperoleh berbagai informasi. Dalam pelaksanaan operasional Kantor wali Nagari terdapat faktor *negative* yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk lebih rincinya hasil penilaian kinerja Kantor Wali Nagari Kecamatan Linggo SariBaganti dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Kantor Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti Tahun 2021

No.	Standar Kerja Pegawai (SKP)				Perilaku Kerja Pegawai (PKP)		Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Nama Kantor Wali Nagari
	1	2	3	4	1	2		
1	81	80	82	74	76	73	77,33	Kurang Bagus Wali Nagari Muara Kandis Punggasan
2	72	79	78	80	82	82	78.83	Kurang Bagus Wali Nagari Punggasan
3	85	81	81	80	80	80	81,16	Bagus Wali Nagari Pasar Lama Air Haji
4	82	77	82	76	77	82	79,33	Kurang Bagus Wali Nagari Air Haji

Sumber : Sekretaris Nagari dan Kaur Tata Usaha

Berdasarkan tabel 1. di atas yang berjumlah 4 kantor terlihat bahwa tidak ada kantor yang pegawainya yang berkinerja sangat bagus, tidak ada pegawainya yang berkinerja jelek, 2 kantor berkinerja bagus dan 2 kantor berkinerja kurang bagus. Hal ini menunjukkan rata-rata pegawai Wali Nagari pada Kecamatan Linggo Sari Baganti kurang bagus. Berdasarkan kenyataan ini faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja di atas adalah: Motivasi kerja Faktor pertama yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor motivasi. motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi antara lain kebutuhan dan kepuasan individu. Faktor kedua yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor kepuasan kerja. kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam hal penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti dibagi kedalam dua indikator yakni : **Standar Kerja Pegawai (SKP)** terdiri dari : Pelayanan Infomasi, disiplin, tanggung jawab dan Komitmen. Dan **Perilaku kerja (PK)** terdiri dari kerjasama, dan kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah faktor motivasi pegawainya. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai pada Pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti dianggap belum maksimal, terbukti adanya pegawai yang ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton, dan kurang bervariasi serta para pegawai hanya dibekali dengan pendidikan dan pelatihan seadanya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sebabnya dapat dipastikan pegawai merasa bosan dalam bekerja dan penat karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Penelitian Suwardi (2011) menyatakan hal ini dengan pekerjaan yang dilakukan kurang menantang, menjadikan pegawai merasa jenuh.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) secara organisasional, pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, dan meningkatnya kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hal ini sama dengan pengamatan peneliti di Kantor Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti terdapat tiga jenis presensi yang berlaku yaitu, presensi sidik jari, presensi apel

pagi dan presensi manual dalam bentuk tanda tangan. Dari hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti mendahului pulang kantor sebelum jam pulang yaitu pukul 15.30. Tingginya absensi pegawai juga dilakukan dengan alasan ijin keperluan keluar dan ijin tanpa keterangan. Selain itu pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti juga memiliki kelambanan dalam bekerja.

Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja pegawai, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) menjabarkan faktor ketidakpuasan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati adalah sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dan input orang lain.

Pegawai dikantor Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti terdiri dari PNS dan karyawan kontrak. Pegawai negeri sipil atau PNS adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas suatu jabatan negeri, atau di serahi tugas lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Pengertian PNS tersebut dinyatakan dalam undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-Undang No. 8 tahun 1974.

Sedangkan Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Pengertian karyawan kontrak (*outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam Pasal 59 ayat (1)).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks dan waktu yang bersangkutan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribagianti, Wali nagari yang ada di Kecamatan Linggo Saribagianti yaitu 16 Kantor Wali yaitu Punggasan beranggota 10 orang, Punggasan timur beranggota 12 Orang, Punggasan utara beranggot 12 orang, Padang XI Punggasan beranggota 11 Orang, Lagan Hilir Punggasan beranggota 12 orang, Lagan Mudik Punggasan beranggota 11 orang, Air Haji beranggota 13 orang, Air Haji Tenggara beranggota 12 Orang, Pasar lamo Air Haji beranggota 11 orang, Pasar Bukit Air Haji beranggota 12 orang, Air Haji Barat beranggota 11 orang, Air Haji Tengah beranggota 12 orang, Rantau sumalenang Air Haji beranggota 10 orang, Muara Kandis Punggasan beranggota 12 orang, Muaro Gadang Air Haji beranggota 11 Orang, dan Sungai Sirah Air Haji beranggota 12 orang. Jadi seluruh pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti berjumlah 182 orang. Jumlah sampel 43,68 yang kemudian dibulatkan sehingga menjadi 44 orang / pegawai.

Pemberian kriteria tersebut dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan data yang proporsional sesuai dengan jumlah populasi. Pengukuran kriteria tersebut juga dilakukan untuk mengambil calon responden dengan melihat data identitas responden dalam angket penelitian yang telah diisi. Jika, responden sesuai dengan kebutuhan peneliti maka secara otomatis responden tersebut merupakan sampel penelitian namun apabila tidak sesuai maka peneliti akan mencari responden yang sesuai.

Teknik Analisis Data

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi, dkk (2015 hal 157)

Dimana :

Y= Kinerja pegawai

a= Konstanta

x1= Pengawasan

x2= Disiplin

X1 dan X 2= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Persial)

Uji T di gunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan varaiabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and service solusion*) versi 25.

Untuk mengetahui variabel independen mana yang paling signifikan hubungannya dengan variabel dependen, perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t.

Atau pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji F ratio untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2005: 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk melihat keberartian akan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji hipotesis digunakan rumus uji F menurut Irianto (2010: 207), sebagai berikut.

Pada *output* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) uji simultan dengan F-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau Fhitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian:

- a) Jika nilai Signifikansi $< \alpha$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

b) Jika nilai Signifikansi $> \alpha$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Ghozali (2012 hal 97) Koefisien determinasi (R-Square) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R-Square yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS v.22)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Liner Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 24.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Analisa Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-12.994	16.089		-.808
	Motivasi Kerja (X1)	.479	.124	.481	3.872
	Kepuasan Kerja (X2)	.335	.129	.322	2.593

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2021)

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -12,994 + 0,479X1 + 0,335X2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Dari model persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -12,994, yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variable motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja pegawai telah mencapai -12,994.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,479. Hal ini berarti apabila nilai motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,479 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,335. Hal ini berarti apabila nilai kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,335 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.347	8.170
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2021)

Pada tabel di atas didapatkan R square 0,377 artinya sebanyak 37,7% variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

b. Uji t

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-12.994	16.089		-.808	.424
	Motivasi Kerja (X1)	.479	.124	.481	3.872	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.335	.129	.322	2.593	.013
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2021)

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) adalah:

1. Hipotesis 1, terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Diperoleh motivasi kerja (X1) dengan nilai $t_{hitung} 3,872 > t_{tabel} 1,987$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti.
2. Hipotesis 2, terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Diperoleh kepuasan kerja (X2) dengan nilai $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 1,987$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti.

c. Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1659.034	2	829.517	12.427	.000 ^b
	Residual	2736.853	41	66.753		
	Total	4395.886	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2021)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,427 > 3,95$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti.

PEMBAHASAN**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti.**

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti apabila motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja kerja pegawai akan terus meningkat pula sehingga pegawai semakin termotivasi dalam bekerja yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa indikator yang dapat mengukur peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu:

1. Kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan masalah adalah suatu tindakan yang dapat meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja.
2. tanggung jawab adalah sikap yang perlu dipakai dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi atau kinerja yang jujur
3. Kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik
4. ketabahan dan kejujuran dalam berkerja
5. khawatir jika menghadapi kegagalan dalam pekerjaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama, (2017) tentang Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan *Giant Hypermart* Malang) diperoleh terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai teori Rivai (2005) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, dan Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu

Implikasi dari hasil temuan penelitian, bermakna bahwa bila motivasi kerja dilakukan secara profesional maka pegawai dapat bekerja secara produktif yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, bahkan seorang pegawai dapat memberikan kinerja yang baik ketika mereka termotivasi dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya serta apabila kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat dipenuhi maka mereka bekerja dengan ikhlas dan tekun dengan mengeluarkan segenap kemampuan dan kecakapan yang mereka miliki yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil terbukti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan seseorang dalam bekerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti seperti yang dapat kita lihat dari uji dan nilai yang kita peroleh, kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja yaitu:

3. Gaji dan Keuntungan dalam bidang financial
2. Kesempatan untuk maju
3. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan kontrol terhadap pekerjaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahab, (2012) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar diperoleh hasil terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level top, middle maupun pegawai pelaksana. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Deden (2016:79-80).

Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wali Nagari kecamatan Linggo Sari Baganti.

Berdasarkan hasil peneliian diperoleh hasil secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi pegawai seperti semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta memperoleh imbalan yang sesuai dengan hasil pekerjaan maka akan ada rasa puas, sehingga pegawai tersebut selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyanto (2009) tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diperoleh bahwa secara bersama-sama terbukti terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2004: 339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, namun, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerja. Kinerja sebagai 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dengan $t_{hitung} 3,872 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai ($sig 0,000 < 0,05$), jadi semakin tinggi Motivasi kerja (X1) maka semakin tinggi juga Kinerja pegawainya.
2. Secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Sari Baganti. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,335 dengan $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai ($sig 0,013 < 0,05$), jadi semakin tinggi Kepuasan Kerja (X2) maka semakin tinggi juga Kinerja pegawainya

3. Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Wali Nagari Kecamatan Linggo Saribaganti dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,427 > 3,95$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, jadi Motivasi kerja dan Kepuasan kerja sama sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana.I Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto dkk. 2010. Teori Sampling . Yogyakarta: PSSK UGM bekerjasama dengan Kemitraan.
- Dhananjaja. 2012. Metodologi Penelitian Sosial Disertai Aplikasi SPSS forWindows. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Diakses <http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/pns-diminta-tingkatkan-kinerja/pada tanggal 22 Desember 2020 pukul 22:05:56>
- Diakses<http://news.metrotvnews.com/read/2015/01/02/339804/pascapergantian-tahun-64-pns-di-mataram-bolos-kerja pada tanggal 23 Desember 2020 pukul 21:35:43>
- Handoko, Hani. 2008.Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.BPFE : Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Bandung: Remaja Rsodakarya.
- Moh. As"ad. 2004. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty: Yogyakarta.
- Mulyanto (2009), "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta".Skripsi.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2003. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. Dr. 2012.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep,Teori dan Isu.Yogyakarta: Gava Media.

- Laporan Akuntabilitas Kinerja (Lakip) Pegawai Wali Nagari Muara Kandis Punggasan dan Wali Nagari Punggasan Tahun 2021.
- Pamudji Suparmi. 2002. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar". Skripsi. FEB-Universitas Hasanuddin Makassar.
- Saifuddin Azwar. 2009. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Sedarmayanti. 2001. Produktifitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Hanry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugi Rahayu. 2008. Diktat Kuliah: Statistika Terapan (Untuk Analisis dan Penelitian). Yogyakarta:
- Suwatno. 2001. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Veithzal Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dan Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.