

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA DENPASAR

Ni Putu Ayu Mirta Mahayani¹, I Nengah Sudja², Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: 1ayuamirta2897@gmail.com

ABSTRACT

Customer loyalty has an important role in a company. The rapid pace of science and technology has demanded every government organization to display high employee performance in order to achieve goals and win the competition so that performance driving factors are needed such as work motivation and job satisfaction, these two things are closely related and can lead to employees are more productive so that it will have an impact on better performance. This study aims to re-examine the effect of work motivation and job satisfaction variables on employee performance.

This research was conducted on employees of the Denpasar City Social Service located at Jalan Mulawarman No. 2 Dauh Puri Kaja, North Denpasar District, Denpasar City, Bali. The population in this study were all employees of the Denpasar City Social Service with a total of 106 people. The number of samples is 106 people with the saturated sample method. Methods of data collection by observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, multiple correlation, determination, t and F test using SPSS version 25.0 for Windows.

Based on the test results, it can be concluded that work motivation has a positive and partially significant effect on employee performance which can be seen from the t_{value} of 7.729 and the significant value of the t-test of $0.000 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. That job satisfaction has a positive effect on employee performance which can be seen from the t_{value} of 2.498 and the significant value of the t-test of $0.014 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_2 is accepted. That work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect simultaneously on employee performance which can be seen from the F_{count} value of 57.094 with a significance value of P_{value} $0.000 < 0.05$ so H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik maka diperlukan kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi.

Salah satu indikator yang mencerminkan kinerja pegawai adalah pencapaian target pelayanan publik. Hasil wawancara penelitian di Dinas Sosial Kota

Denpasar, pelayanan publik yang diperoleh tidak mencapai target. Pelayanan publik hanya bisa mencapai target di bulan Januari dan Februari, namun di bulan Maret sampai di bulan Desember belum bisa mencapai target pelayanan publik yang disebabkan oleh peraturan dari pemerintah untuk membatasi pelayanan kepada masyarakat untuk mencegah penyebaran Covid-19. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai masih rendah. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Sosial Kota Denpasar antara lain pegawai yang datang bekerja terlambat, masih sering melalaikan tugas,

ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, walaupun masuk kerja tetapi tidak melaksanakan pekerjaan dengan tulus disebabkan karena pimpinan tidak memperhatikan mereka dengan tidak adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan dapat didukung dengan kepuasan kerja yang kurang sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan dengan yang telah direncanakan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik menjadi menurun.

Hasil pengamatan yang dilakukan untuk Motivasi pegawai, maka Dinas Sosial Kota Denpasar memberikan Motivasi kepada pegawainya dengan memberikan penghargaan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Motivasi tinggi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan meningkatkan pegawainya dalam bekerja di mana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian kinerja yang tinggi dalam bekerja. menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek berinisial H, bahwa subjek tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih terbilang rendah hal ini dinyatakan saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk terdiam terkadang ada pegawai memainkan ponsel pribadi masing-masing ketika ada waktu untuk memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, pegawai tidak mengeluarkan pendapatnya apapun dan terkadang rapat tersebut berakhir dengan tangan kosong.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. jumlah Gaji pokok yang dikeluarkan untuk seluruh pegawai di Dinas Sosial Kota Denpasar sebesar 338.673.200, dan jumlah insentif sebesar 100.361.200, dari hasil wawancara pimpinan dan pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar yaitu tidak ada kenaikan gaji dari pemerintah dikarenakan menurunnya sektor ekonomi dikarenakan wabah Covid-19, hal ini juga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Jika seorang pegawai merasa puas dalam bekerja maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Dari hasil wawancara sebagian besar penyebab ketidak maksimalan penurunan kinerja pegawai yang sebagian besar disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan dari pemimpin sehingga secara tidak langsung muncul rasa ketidakpuasan dalam diri pegawai. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang menurun, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas Sosial Kota Denpasar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Denpasar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu yang mencapai tujuan tersebut.

2.1.2 *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009:18). Rivai (2011:604) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dengan standar yang telah ditentukan secara keseluruhan selama periode tertentu di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan referensi pada sejumlah biaya-biaya masa

lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi dan pertanggung jawaban.

2.1.3 *Motivasi Kerja*

Menurut Gitosudarmo (2015:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan. Inti dari definisi motivasi yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

2.1.4 *Kepuasan Kerja*

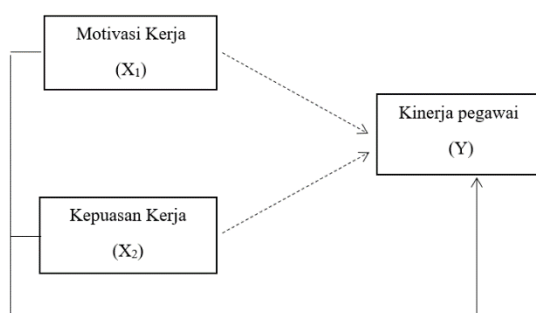
Kepuasan merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins 2001:139). Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi pengaruh Motivasi kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat digambarkan dalam model penelitian berikut ini:

Gambar 3.1 Model Penelitian



3.2 Hipotesis

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Denpasar
- H₂: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Denpasar
- H₃: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Denpasar

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Mulawarman No. 2 Dauh Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. 80233.

4.2 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi Dinas Sosial Kota Denpasar yang dituangkan melalui perencanaan strategi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

- Kualitas pekerjaan
- Kuantitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kemampuan bekerja sama

2. Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dari motivasi. Indikator variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

- Kebutuhan fisik
- Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan akan penghargaan
- Kebutuhan perwujudan diri

3. Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja pegawai antara lain:

- Pekerjaan itu sendiri
- Gaji
- Promosi

- d) Pengawasan
- e) Rekan kerja

4.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini besarnya populasi 106 (seratus enam) orang pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, karena besarnya populasi dalam hal ini total jumlah pegawai di Dinas Sosial Kota Denpasar sebanyak 106 (seratus enam) orang, dengan komposisi 64 (enam puluh empat) pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 42 (empat puluh dua) pegawai berjenis kelamin perempuan.

Sampel dalam penelitian ini adalah 106 (seratus enam) orang pegawai, yang ditentukan menggunakan metode sampel jenuh.

4.5 Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

V. Hasil dan Pembahasan

5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas seperti pada Tabel 5.1 berikut ini:

Gambar 5. 1

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	106	Data terdistribusi normal
Test Statistic	0,082	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,074	

Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,074 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut:

Gambar 5. 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,748	1,337
Kepuasan kerja	0,748	1,337

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari motivasi kerja dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Gletjer.

Gambar 5. 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.
(Constant)	-1,849	-2,152	0,034
Motivasi kerja	0,060	1,538	0,127
Kepuasan kerja	0,063	1,510	0,134

absolut residualnya (ABSRES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 5. 4

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,974	1,355		2,195	0,030
Motivasi kerja	0,476	0,062	0,607	7,729	0,000
Kepuasan kerja	0,163	0,065	0,196	2,498	0,014
R					0,752
R Square					0,526
Adjusted R Square					0,517
F Statistic					57,094
Signifikansi					0,000

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,974 + 0,476X_1 + 0,163X_2$$

Berdasarkan nilai α , β_1 dan β_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi kerja dan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memberikan informasi bahwa:

- a. $\alpha = 2,974$ yang artinya apabila nilai dari motivasi kerja dan kepuasan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai adalah 2,974.
- b. $\beta_1 = 0,476$ artinya meningkatnya skor motivasi kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,476.
- c. $\beta_2 = 0,163$ artinya meningkatnya kepuasan kerja (X_2) diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,163.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana apabila Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, begitu sebaliknya.

5.3 Analisis korelasi berganda

Berdasarkan Tabel 5.4, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,752. Dengan demikian besarnya pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 75,2%, yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 5.4, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,526. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, adalah sebesar 52,6% sedangkan sisanya $100\% - 52,6\% = 47,4\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.5 Pengujian Hipotesis

1) Analisis t-test

- a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar
Nilai $t_{hitung} = 7,729$ dan signifikan uji t sebesar $0,000 <$

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar
Nilai $t_{hitung} = 2,498$ dan signifikan uji t sebesar $0,014 <$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

2) Analisis F-test

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Nilai F_{hitung} sebesar 57,094 dengan nilai signifikansi $P_{value} 0,000 <$ 0,05, ini berarti secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.6 Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Bila penilaian kinerja pegawai dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu

sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Wijaya (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai bertujuan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) dan Makikama, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan puas dan senang dengan pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar

Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari Perusahaan (Tania dan Sutanto, 2013). Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerjanya pun akan

meingkat.

3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami peneliti dapat menjadi faktor yang harus lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan hasil penelitiannya dimasa yang akan datang yaitu: variabel yang digunakan juga terbatas kepada motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai seperti variabel kompensasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja. Selain itu keterbatasan pada obyek penelitian serta pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Dinas Sosial Kota Denpasar adalah:

1. Berdasarkan hasil pengisian kuisioner pada motivasi kerja, item pernyataan “saya berhubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan” mempunyai rata-rata penilaian responden paling kecil, maka sebaiknya pihak organisasi perlu mengadakan kegiatan seperti *employee gathering*, yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar rekan kerja yang selama ini terbelenggu oleh jabatan dan senioritas, sehingga pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar dapat bekerja dengan nyaman.

2. Berdasarkan hasil pengisian kuisioner pada kepuasan kerja, item pernyataan “saya mempunyai pemimpin yang melakukan pengawasan pada pegawainya”, memiliki total skor paling kecil, maka sebaiknya pihak organisasi lebih adil dalam memberikan penghargaan terhadap pegawainya, agar setiap pegawai yang berprestasi merasa dihargai dan akan terus bersemangat meningkatkan kinerjanya.

3.

DAFTAR PUSTAKA

- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di OneWay Production. Jurnal AGORA*. Vol 5, No 2
- Dadang Hermawan. 2013. *E-Busiess & E-Commerce*. Yogyakarta
- Fadhil, Achmad, dkk. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Universitas Brawijaya.
- Gitosudarmo, I, Sudita, I. N. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gomes, F. C. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Makikama, Virginia, Iglisia, Lumapow, Lihard, Sumual Mareyke. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Dimembe Nyiur Agripro di Tetey. Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5. No. 2
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk dari. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Tania, Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*

Karyawan Pt. Dai. Knife Di Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Wijaya. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA* Vol 3 no.2.40.