

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten)

Sinta Ramadhita¹, Hadi Setiawan², Nurul Umami³

^{1,2,3}Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

sintaramadhita@gmail.com¹, hadi@untirta.ac.id², nurul.ummi@untirta.ac.id²

ABSTRAK

Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten sebagai salah satu organisasi perangkat daerah, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah. Dinas sebagai instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki pegawai yang optimal dalam bekerja, namun demikian belum setiap pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten mampu menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja yang optimal. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja, pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja, untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja, pegawai, untuk mengetahui faktor kepuasan kerja apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten digunakan metode JDS sebagai alat ukur untuk motivasi kerja sedangkan metode MSQ untuk alat ukur kepuasan kerja. Dengan penyebaran kuisioner lalu data diolah menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui faktor motivasi dan faktor kepuasan kerja apa yang berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan, Kinerja, JDS (Job Diagnostic Survey), MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), Regresi Linier Berganda

ABSTRACT

Department of Cooperatives and SMEs Banten province as one of the regional organizations, established by the Banten Provincial Regulation No. 3 of 2012 on the Establishment of the regional organization. Intansi government agency as the employee is required to have an optimal work, however not every employee at the Department of Cooperatives and SMEs Banten province is able to show motivation and job satisfaction are optimal. To find out how much the level of work motivation, employee Department of Cooperatives and SMEs Banten Province. To determine the motivating factors of work that most affect the performance, to see how much the level of job satisfaction, employee, to determine job satisfaction factors are most influential on the performance, and to determine the effect of motivation and job satisfaction on performance, employees of the Department of Cooperatives and SMEs Banten Province JDS method is used as a measuring tool for employee motivation while MSQ method for measuring instrument job satisfaction. With the distribution of questionnaires and data were processed using multiple linear regression to determine the motivation and job satisfaction what factors affect the performance.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Performance, JDS (Job Diagnostic Survey), MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), Multiple Linear Regression

PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja mengharapkan akan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda antar satu dengan lainnya. Hal ini sesuai dengan berbagai nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, nilai yang dimaksud merupakan beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai tersebut harus sesuai atau membantu

pemenuhan berbagai kebutuhan dasar, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang telah tercapai sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Gomes, 1997).

Penelitian mengenai motivasi telah banyak dilakukan dan umumnya membahas mengenai alasan mengapa seseorang atau karyawan memiliki motivasi yang lebih dari karyawan lainnya. Hal yang mendasari keingintahuan terhadap motivasi seseorang adalah untuk mengoptimalkan pemberdayaan

sumber daya manusia yang ada karena karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah. Sedangkan motivasi dianggap sebagai dampak dari rasa puas karyawan dalam pekerjaannya (*job satisfaction*). Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan mempunyai motivasi dan memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya.

Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten sebagai salah satu organisasi perangkat daerah, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten dan Pasal 76 menyebutkan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Dinas sebagai instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki pegawai yang optimal dalam bekerja, namun demikian belum setiap pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten mampu menunjukkan motivasi kerja yang optimal. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode JDS (*Job Diagnostic Survey*) dan MSQ (*Minnesota Satisfaction Quistionnaire*) untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten

METODE PENELITIAN

Tahapan penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi banten yang diperlukan adalah metode primer yaitu wawancara dan pembuatan kuisisioner yang dilakukan penulis untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat diukur dengan metode JDS (*Job Diagnostic Survey*) dan MSQ (*Minessota Satisfaction Quistionnaire*)

Tahap pertama yang dilakukan adalah Penyebaran kuisisioner mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja kepada seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten

Tahap kedua adalah validasi dan reabilitas kuisisioner untuk melihat data yang diambil dapat diolah atau tidak.

Tahap ketiga adalah mengolah kuisisioner JDS menggunakan MPS

Tahap keempat adalah mengolah kuisisioner MSQ dengan menggunakan rata-rata nilaiyangdidapatkan.

Tahap Kelima adalah regresi linier berganda untuk mengetahui faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui faktor kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data ini menggunakan kuisisioner dan di sebarakan ke seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. variabel yang di ukur meliputi motivasi, kepuasan dan kinerja

Tabel 1 Variabel Motivasi, Kepuasan dan Kinerja

Variabel-variabel yang Diukur	
Motivasi	Keterampilan
	Identitas Tugas
	Signifikansi Tugas
	Otonomi
	Umpan Balik
Kepuasan	Penggunaan Kemampuan
	Promosi
	Wewenang
	Kreativitas
	Independensi
	Tanggung Jawab
	Variasi
	Status Sosial
	Aktivitas Sosial
	Moral
	Prestasi
	Keamanan
	Instansi
	Gaji
	Rekan Kerja
Penghargaan	
Pengawasan (Operasional)	
Pengawasan (Teknis)	
Kondisi Kerja	
Kinerja	

JDS (*Job Diagnostic Survey*)

Tingkat motivasi kerja karyawan dihitung menggunakan rumus MPS (*Motivational Potential Score*) pada metode JDS:

$$MPS = \frac{(variety + identity + significance)}{3} \text{ otonomy feedback}$$

dengan ketentuan sebagai berikut:

Kelompok tingkat motivasi rendah dengan skor JDS 1-16

Kelompok tingkat motivasi menengah dengan skor JDS 17-43

Kelompok tingkat motivasi tinggi dengan skor JDS 44-125

$$MPS = \frac{(4,5 + 5 + 4,5)}{3} = 3,5 \cdot 4,3 = 70,2$$

Hasil yang didapat dari perhitungan MPS yaitu 70,2 yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten termasuk kategori tinggi

MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Perhitungan Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja = $V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_{20}$
 $4,2 + 3,6 + 4 + 3,5 + 3,3 + 3,8 + 3,4 + 3,8 + 4 + 3,8 + 3,2 + 3,7 + 3,9 + 4 + 3,8 + 3,2 + 3,6 + 3,3 + 4 + 3,8 = 73,8$

V_n = nilai rata2 jawaban tiap pertanyaan
 V_1, \dots, V_{20} = nilai rata-rata jawaban tiap pertanyaan

Besarnya nilai kepuasan kerja

0-40 rendah

41-60 sedang

61-100 tinggi

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, dengan taraf signifikansi 5% nilai koefisien korelasi *product moment* tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 16.0

Tabel 2 Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validasi menggunakan *software* SPSS 16.0. Didapatkan hasil validasi yaitu 100% ini menandakan bahwa data yang diperoleh absah, karena akan terkait dengan bagaimana hasil penelitian ini dapat diterapkan pada situasi lain yang relatif sama, dilihat dari kesamaan karakteristik latar dan konteksnya. (Soenarya, 1993)

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan program SPSS 16.0 dengan nilai r tabel sebesar 0,288. Bila nilai r lebih besar dari r table maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan tersebut reliable. (Sudirman, 2013)

Tabel 3 Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	43

Dari hasil *output* di atas, di dapatkan nilai alpha sebesar 0,962 nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r table dengan jumlah data (n) sebanyak 47 pada signifikansi 0,05%. Oleh karena nilai $r = 0,962 > r \text{ tabel} = 0,288$ maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan tersebut reliable.

Uji Normalitas

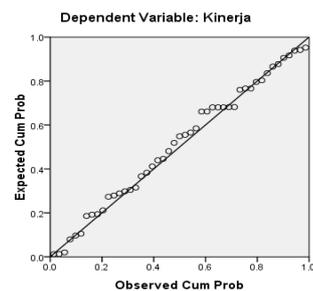
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. (Ghozali, 2013)

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38138167
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.046
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.840

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 P-Plot

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas dapat diketahui nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0. Karena nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov $>$ taraf signifikansi (α) 0,05 hasilnya adalah 0,840 (X) $>$ 0,05 dapat disimpulkan yaitu nilai residual dari uji normalitas secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

Koefisien Korelasi

1. Koefisien Korelasi Motivasi

$r^2X_1 = 0,321$ menyatakan bahwa hubungan antara Keterampilan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,321 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja.

$r^2X_2 = 0,465$ menyatakan bahwa hubungan antara Identitas Tugas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,465 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang cukup kuat pula terhadap kinerja. $r^2X_3 = 0,386$ menyatakan bahwa hubungan antara

Signifikansi Tugas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,386 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang cukup kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_4 = 0,715$ menyatakan bahwa hubungan antara Otonomi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,715 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_5 = 0,837$ menyatakan bahwa hubungan antara Umpan Balik (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,837 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

2. Koefisien Korelasi Kepuasan

$r^2X_1 = 0,390$ menyatakan bahwa hubungan antara Penggunaan Kemampuan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,390 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

$r^2X_2 = 0,992$ menyatakan bahwa hubungan antara Promosi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,992 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_3 = 0,765$ menyatakan bahwa hubungan antara Wewenang (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,765 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_4 = 0,822$ menyatakan bahwa hubungan antara Kreativitas (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,822 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_5 = 0,632$ menyatakan bahwa hubungan antara Independensi (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,632 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_6 = 0,459$ menyatakan bahwa hubungan antara Tanggung Jawab (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,459 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

$r^2X_7 = 0,231$ menyatakan bahwa hubungan antara Variasi (X_7) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,231 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_8 = 0,412$ menyatakan bahwa hubungan antara Status Sosial (X_8) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,412 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_9 = 0,268$ menyatakan bahwa hubungan antara Aktivitas Sosial (X_9) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,268 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{10} = 0,516$ menyatakan bahwa hubungan antara Moral (X_{10}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,516 yang berarti faktor ini

memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{11} = 0,759$ menyatakan bahwa hubungan antara Prestasi (X_{11}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,759 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

$r^2X_{12} = 0,475$ menyatakan bahwa hubungan antara Keamanan (X_{12}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,475 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{13} = 0,412$ menyatakan bahwa hubungan antara Instansi (X_{13}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,412 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{14} = 0,268$ menyatakan bahwa hubungan antara Gaji (X_{14}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,268 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{15} = 0,516$ menyatakan bahwa hubungan antara Rekan Kerja (X_{15}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,516 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{16} = 0,815$ menyatakan bahwa hubungan antara Penghargaan (X_{16}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,815 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

$r^2X_{17} = 0,822$ menyatakan bahwa hubungan antara Pengawasan Operasional (X_{17}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,822 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{18} = 0,430$ menyatakan bahwa hubungan antara Pengawasan Teknis (X_{18}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,430 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

$r^2X_{19} = 0,632$ menyatakan bahwa hubungan antara Kondisi Kerja (X_{19}) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,632 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

3. Koefisien Korelasi Motivasi dan Kepuasan

$r^2X_1 = 0,862$ menyatakan bahwa hubungan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,862 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

$r^2X_2 = 0,838$ menyatakan bahwa hubungan antara Kepuasan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,838 yang berarti faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat pula terhadap kinerja.

Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,046 + 0,700 X_1 + 0,293 X_2$$

Hasil dari pengolahan kuisioner dengan menggunakan SPSS 16, maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Dimana:

α = Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 0,046.

β_1 = Nilai motivasi sebesar 0,700 artinya apabila Motivasi (X_1) dinaikan sebesar satu satuan (*score* pada kuesioner), maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,700 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

β_2 = Nilai kepuasan sebesar 0,293 dan Hal ini mengandung arti apabila Kepuasan (X_2) dinaikan sebesar satu satuan (*score* pada kuesioner), maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,209 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. (Soenarya, 1993)

**Tabel 5 Uji Homogenitas Motivasi Kerja
Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.327	11	30	.313

Sumber: Hasil Uji Validasi SPSS 16.0

Berdasarkan *output* SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,313. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang di dapat bersifat homogen.

**Tabel 6 Uji Homogenitas Kepuasan Kerja
Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.882	12	27	.201

Sumber: Hasil Uji Validasi SPSS 16.0

Berdasarkan *output* SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,201. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data yang di dapat bersifat homogen.

Anova (analysis of varian)

Uji F atau Anova dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kontribusi secara bersama pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan data sampel yang memiliki dua aspek atau lebih dan dianggap mewakili populasi.

Tabel 7 Uji ANOVA
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20.664	2	10.332	67.946	.000 ^a
Residual	6.691	44	.152		
Total	27.355	46			

a. Predictors:
(Constant),

Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable:
Kinerja

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Motivasi dan Kepuasan kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari output tersebut terlihat bahwa F hitung = 65,812 dengan tingkat signifikansi / Probabilitas 0,000.

Uji t

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan variasi data yang ada. Uji-t digunakan untuk mengukur perbedaan mean dan keragaman dari dua kelompok data yang berbeda secara statistik satu sama lain serta percobaan dirancang secara acak. (Ghozali, 2013)

Uji-t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Sugiono, 2011)

Tabel 8 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	.046	.332		.138	.891			
Motivasi	.700	.227	.601	3.086	.004	.862	.422	.230
Kepuasan	.293	.202	.283	2.453	.004	.838	.214	.108

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengolahan data uji t dengan menggunakan SPSS 16 didapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan nilai t hitung dan t table dapat diketahui sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > t table maka variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat.
- Jika nilai t hitung < t table maka variable bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS dapat diketahui sebagai berikut:

- Jika nilai Sig < 0,05 maka variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.
- Jika nilai Sig > 0,05 maka variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

$t_1 = 3,086 > 1,645 =$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$Sig_1 = 0,004 < 0,05 =$ maka variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

$t_2 = 2,453 > 1,654 =$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menandakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$Sig_2 = 0,004 < 0,05 =$ maka variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan menggunakan Metode JDS tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 70,2 hal ini dapat dilihat pada skor potensi motivasi (44-125).
2. Dari hasil regresi berganda diketahui faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu Signifikansi tugas dengan nilai sebesar 0,837.
3. Dari hasil perhitungan tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 73,8 hal ini dapat dilihat pada skor kepuasan kerja (61-100)
4. Dari hasil regresi berganda diketahui faktor kepuasan yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu Promosi dengan nilai sebesar 0,992.
5. Motivasi dan Kepuasan pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten sangat tinggi dan pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M & Mohammad Asrori (2004) *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Arikunto, Suharsimi (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Begley, T.M. & Czajka, J.M (1993). *Panel Analysis Of The Moderating Effects Of Commitment On Job Satisfaction*.

Blau, David (1999). *Labor Force Transitions*.

Ghozali, Imam (2013). *Analisi multivariate dengan program IMB SPSS*. Edisi ke-7. Semarang.

Gomes, Faustino Cordoso (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Yogyakarta : Andi Offset..

Hackman, J.R. and Oldham G.R (1976). *Work Design*, Addison Wesley Publishing Company,.

Hackman, J.R. and Oldham G.R (1980). *Work Design*. Edisi ke-2. Addison Wesley Publishing Company.

Hadi, Sutrisno (2000). *Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadjar, Ibnu (1999). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Handoko T. Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPF, Yogyakarta.

Husein, Umar (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta.PT Rajagrafindo Persada

Jonathan, Sarwono (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lee, Ross (1998). *Research Method in Service Industri Management*.

Locke, E.A (1976). *The Nature and Causes Of Job Satisfation*, New York.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2002). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

McClelland, D.C (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.

Moh, Nazir (1999). *Metode Penelitian*, Cetakan Ke-3, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Northcraft, Gregory;Neale, Margaret A (1994). *Organizational Behavior*, The Dryden Press.

Rutoto, Sabar (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.

Schermerhorn (1996). *Manajemen*, New York.

Siagian, Sondang P (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Edisi ke-3. Jakarta PT. Rineka Cipta.

Soenarya, Endang (1993). *Statistika Dasar Universitas*. M2S Bandung.

Sudirman, W (2013). *Manajemen Perbankan*. Jakarta, Kencana Prenada Media Grup

Sugiono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.

Sunyoto, Dadang. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.