

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

NABILA DEFINA PUTRI

NIM. 155030107111019



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2019**

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

NABILA DEFINA PUTRI

NIM. 155030107111019



Dosen Pembimbing :

- 1. Dr. Suryadi, MS**
- 2. Trisnawati, S.Sos.,MAP**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2019**

MOTTO

“Walaupun nanti hidup tak berjalan sesuai dengan keinginanmu namun selalu dekatlah dengan Allah, karena Allah pasti sudah menyiapkan jalan yang terbaik”

-Ayah-



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai (Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset
Daerah Kota Malang)

Disusun oleh : Nabila Defina Putri

NIM : 155030107111019

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi/Minat : -

Malang, 12 April 2019

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Suryadi, MS
NIP. 19601103 198703 1 003



Trisnawati, S.Sos., MAP
NIP. 19800307 200801 2 012

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 9 Mei 2019



Nabila Defina Putri
NIM. 155030107111019



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi Fakultas Ilmu
Adminstrasi Universitas Brawijaya, Pada

Hari : Selasa
 Tanggal : 18 Juni 2019
 Jam : 10.00-11.00
 Skripsi atas nama : Nabila Defina Putri
 Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
 Pegawai (Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset
 Daerah Kota Malang).

Dan dinyatakan LULUS.

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Dr. Suryadi, MS.
 NIP. 19601103 198703 1 003

Anggota I

Trisnawati, S.Sos., M.AP.
 NIP. 19800307 200801 2 012

Anggota II

Dr. Alfi Haris Wanto, S.AP.,
M.AP., MMG
 NIP. 19810601 200501 1 005

Anggota III

Erlita Cahyasari, M.AP.
 NIP. 20110786 0724 2 001



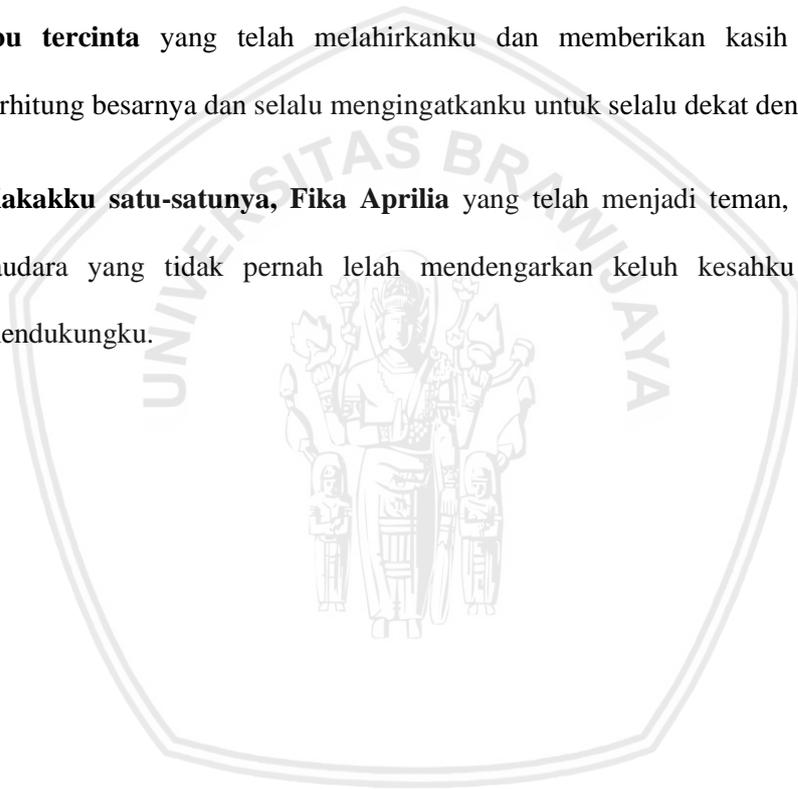
LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Ayah tercinta yang selalu mendoakanku, memberikan contoh, mengajarkan saya tentang banyak hal kebaikan dan selalu memotivasi sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Ibu tercinta yang telah melahirkanku dan memberikan kasih sayang tak terhitung besarnya dan selalu mengingatkanku untuk selalu dekat dengan Allah.

Kakaku satu-satunya, Fika Aprilia yang telah menjadi teman, sahabat dan saudara yang tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesahku dan selalu mendukungku.



RINGKASAN

Nabila Defina Putri, 2019, **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai** (Studi di Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kota Malang). Program Studi Ilmu Administrasi Publik Jurusan Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Administrasi Publik. Dosen Pembimbing Dr. Suryadi, MS dan Trisnawati, S.Sos., MAP.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai (BPKAD) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara pengumpulan data survei. Jumlah responden sebanyak 52 orang yang merupakan pegawai BPKAD. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan metode analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan *SPSS 23.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh secara parsial bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,107 >$ nilai t tabel $2,010$ dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,422 >$ nilai t tabel $2,010$. Secara simultan atau bersama-sama kinerja pegawai BPKAD dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja dibuktikan dengan F hitung $42,131 >$ F tabel $3,18$ dengan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Korelasi / hubungan motivasi diperoleh $0,738$ dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja $0,748$ yang dalam pedoman interpretasi koefisien korelasi berarti hubungannya kuat.

Penelitian ini menyarankan BPKAD lebih memerhatikan beberapa unsur dan mempertahankan pemberian motivasi serta kepuasan yang sudah diterapkan saat ini. Dari variabel motivasi perlunya memberikan kenyamanan agar pegawai lebih menikmati pekerjaannya, seperti ruangan yang nyaman dan menyenangkan atau menyiapkan ruangan santai untuk hiburan sedangkan untuk kepuasan BPKAD disarankan untuk sering menjadwalkan kegiatan outbond atau loka karya agar antar pegawai hubungannya semakin baik sehingga tidak susah apabila diajak bekerja sama dan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang harus diperhatikan adalah jadwal dan prosedur pegawai dalam bekerja supaya tidak melebihi jam kerjanya dan tetap libur ketika memang hari libur.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai.

SUMMARY

Nabila Defina Putri, 2019, **The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance** (Study in the Regional Asset Financial Management Agency in Malang City). Public Administration Study Program, Department of Public Administration. Faculty of Public Administration. Supervisor: Dr. Suryadi, MS and Trisnawati, S.Sos., MAP.

This study aims to find out and analyze the influence of motivation and job satisfaction on employee performance perceived by employees (BPKAD) Regional Financial and Asset Management Agency of Malang City.

This study uses a quantitative method by means of survey data collection . The number of respondents is 52 people who are BPKAD employees. While the sampling technique uses *simple random sampling* . The test instrument used in this study is the validity and reliability test with multiple linear regression analysis methods and processed using *SPSS 23.00 for Windows*.

Based on the results of the study, it is obtained partially that motivation influences the performance of BPKAD employees as evidenced by the value of t count $3.107 > t$ table value 2.010 and job satisfaction also affect the performance of BPKAD employees as evidenced by the value of t count $3.422 > t$ table 2.010. Simultaneously or together the performance of BPKAD employees is influenced by motivation and job satisfaction as evidenced by F count $42.131 > F$ table 3.18 with Sig 0,000 < 0.05 . Motivational correlation / relationship was obtained 0.738 and the variable job satisfaction on performance 0.748 which in the guideline interpretation of the correlation coefficient meant a strong relationship.

This study suggests that BPKAD pay more attention to several elements and maintain the motivation and satisfaction that has been applied at this time. From the motivation variable, it is necessary to provide comfort so that employees enjoy their work more, such as a comfortable and pleasant room or preparing a relaxing room for entertainment, while BPKAD is advised to frequently schedule outbound workshops or workshops so that the employees have better relations so they are not invited work together and to improve employee performance that must be considered is the schedule and procedures of employees in work so as not to exceed the working hours and keep on holiday when it is a holiday.

Keywords : Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang)”** Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Publik. Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Suryadi, MS selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing peneliti dalam menulis skripsi ini.
4. Ibu Trisnawati, S.Sos., MAP selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing peneliti dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Keluarga besar Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang yang senantiasa mengarahkan, mendampingi, membimbing, dan memberikan informasi selama penelitian berlangsung.
7. Teuku Zaldy Arfiqo yang selalu menemani dan memberikan dukungan sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat semasa sekolahku di SMP dan SMA Puteri Thea, Taradita, Nadia Ramadhanti, Savira Indah, Yessy, Imarida, Dewi, yang telah menjadi sahabat lamaku berbagi canda dan tawa serta selalu menemani dikala suka dan duka dari awal sekolah sampai mendapatkan gelar sarjana.
9. Sahabat selama kuliah Regina Clarabellf, Nabila Maheswari, Anita Noorkamilah, Nur Fatihana, Reva Alfiana, Khumaira Okta, Erni, Wildhan dan Sugeng Pratama yang telah memberikan dukungan selama penulis menulis skripsi ini.
10. Teman-teman Administrasi Publik angkatan 2015, yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan oleh karenanya demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan.

Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 06 Mei 2019

Nabila Defina Putri



DAFTAR ISI

MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Motivasi.....	10
1. Definisi Motivasi.....	10
2. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi.....	11
3. Teori Motivasi	13
4. Tujuan Motivasi	18
B. Kepuasan Kerja.....	19
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	19
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	20
3. Teori Kepuasan Kerja.....	23



4. Pengukuran Kepuasan Kerja	25
C. Kinerja Pegawai.....	28
1. Definisi Kinerja.....	28
2. Pengukuran Kinerja.....	29
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31
4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
D. Kerangka Penelitian.....	33
E. Hubungan Antar Variabel.....	33
1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja.....	33
2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	34
3. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Definisi Variabel Penelitian	38
1. Variabel Bebas	38
2. Variabel Terikat.....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
E. Definisi Operasional.....	40
F. Instrumen dan Skala Instrumen.....	43
1. Instrumen	43
2. Skala Penelitian.....	45
G. Pengujian Instrumen.....	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reabilitas.....	47
H. Uji Hipotesis.....	48
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
2. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	49
3. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	50
4. Analisis Korelasi	51



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran umum lokasi penelitian Kota Malang	52
2. Gambaran umum BPKAD Kota Malang.....	55
3. Gambaran umum responden	62
4. Deskripsi Variabel	66
5. Uji Kualitas Data.....	74
6. Uji Hipotesis	78
B. Pembahasan.....	84
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	84
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	85
3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	87
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	95



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Definisi Operasional.....	40
2.	Skala Pengukuran Motivasi.....	45
3.	Skala Pengukuran Kepuasan Kerja	46
4.	Skala Pengukuran Kinerja Pegawai	46
5.	Pedoman Koefisien Korelasi.....	51
6.	Usia Responden	62
7.	Jenis Kelamin Responden	63
8.	Pendidikan Terakhir Responden	64
9.	Golongan Kepegawaian	64
10.	Masa Kerja Responden	65
11.	Pendapatan Responden	66
12.	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi	67
13.	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	69
14.	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	72
15.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	74
16.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	75
17.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	76
18.	Uji Reliabilitas Variabel	78
19.	Hasil Regresi Linear Berganda	80
20.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	80
21.	Hasil Simultan (Uji F).....	82
22.	Hasil Uji Korelasi	83



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow.....	14
2.	Kerangka Penelitian	33
3.	Peta Administrasi Kota Malang	54
4.	Struktur Organisasi.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam organisasi pemerintahan karena merupakan pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi, apapun tujuan dan bentuknya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi menuntut agar setiap organisasi mendapatkan pegawai yang profesional dan produktif. Pimpinan organisasi harus memikirkan strategi supaya pegawai dapat meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Organisasi pemerintahan sumber daya manusia biasa dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil Negara atau ASN.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dan diberikan gaji berdasarkan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara harus memiliki mental, kualitas, tanggung jawab dan profesionalisme yang baik dalam melakukan pekerjaan. Karena sebagai dedikasi kepada seluruh lapisan masyarakat. Pegawai perlu memiliki semangat dan loyalitas yang tinggi. Hal itu bisa didapatkan dari motivasi dan kepuasan kerja pegawai agar memperoleh kinerja yang baik. Menjaga motivasi pegawai merupakan hal yang sangat penting karena merupakan motor penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan mengerjakan secara optimal

apabila motivasi dalam dirinya rendah. Menurut Samsudin (2009:281) motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Pendapat lain dari Hariandja (2009:321) “motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Menurut pendapat dari Hasibuan (2014:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang diberikan dari pimpinan untuk pegawainya yang dapat mempengaruhi kerja dengan memberikan kegairahan kerja pegawai agar mau bekerja sama, bekerja secara fokus dan efektif agar dapat mencapai tujuannya selain itu juga untuk kemajuan dan kelancaran organisasi.

Masalah motivasi pada organisasi harus menjadi perhatian serius dalam mengelola sumber daya manusia. Organisasi harus menjadikan pegawai sebagai aset bukan hanya alat produksi semata. Oleh karena itu organisasi harus menciptakan kondisi yang kondusif agar pegawai nyaman bekerja, memenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi pegawai tetap terjaga agar dapat mencapai visi dan misi organisasi. Kondisi kondusif itu bermacam macam, tergantung pada karakteristik organisasi. Secara umum berupa fasilitas yang memadai, jenjang karir yang jelas, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan pegawai dan jaminan hari tua.

Selain motivasi pegawai, ada juga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga mempunyai peran penting dalam kemajuan organisasi, karena dapat mempengaruhi berbagai kegiatan organisasi. Pimpinan harus mengetahui puas atau tidaknya pegawai mereka bekerja dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008:99) berpendapat bahwa “seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Oleh karena itu sikap positif pegawai harus selalu dibangun karena akan berdampak pada kinerja pegawai. Banyak sekali faktor yang membuat pegawai puas diantaranya gaji, promosi jabatan, penghargaan, rekan kerja, kondisi kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja dapat tercapai pada pegawai. Tokoh yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja adalah pimpinan organisasi, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja pegawai sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

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 (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai yang dianut pegawai tersebut maka akan semakin meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin banyak aspek yang tidak sesuai keinginan dan sistem nilai yang dianut maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan pegawai.

Mengukur kepuasan kerja terdapat manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun organisasi sendiri, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan bagi organisasi pengukuran dilakukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila mempunyai motivasi pegawai dan kepuasan kerja yang baik dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Memiliki kinerja yang lebih baik maka diharapkan akan mendapatkan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada BPKAD Kota Malang kinerja pegawainya termasuk dalam kategori terbaik diantara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Malang, dibuktikan dalam kutipan berita *online* pada website BPKAD Kota Malang berikut ini:

Malang, September 2018 – Pemerintah Kota Malang kembali melakukan evaluasi kinerja OPD di triwulan II 2018. Melalui Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (Barenlitbang) Kota Malang, Pemkot menggelar penganugerahan Penghargaan Adinata Mandrakanta bagi dinas dengan kinerja terbaik pada hari Kamis (6/9) di Ruang Sidang Balaikota Malang. Dalam kesempatan ini, Sutiaji sebagai Walikota Malang akan memberikan *reward* bagi perangkat daerah yang berprestasi. Terutama dinas-dinas yang berhasil melaksanakan programnya tepat waktu. “Ini juga menjadi salah satu penilaian kinerja bagi staf-staf dan pejabat” terangnya. Setelah dilakukan beberapa tahapan evaluasi dan penilaian, kemudian muncul tiga perangkat daerah terbaik di lingkungan Pemerintah Kota Malang. Ketiga nama itu adalah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang meraih terbaik ketiga, terbaik kedua diraih oleh Badan Kepegawaian Daerah serta terbaik pertama diraih oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Penghargaan Adinata Mandrakanta terbaik pada evaluasi rencana kerja (Renja) triwulan II ini diperoleh BPKAD untuk kedua kalinya setelah sebelumnya.

Terlihat diatas bahwa kinerja pada pegawai BPKAD Kota Malang masuk dalam kategori terbaik pertama di Kota Malang. Prestasi tersebut BPKAD membuktikan dinas tersebut dapat menjadi contoh untuk lembaga/instansi lainnya atas kinerja pegawai yang baik. Tentunya prestasi tersebut tidak terlepas dari motivasi dan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi, oleh karena itu peneliti akan membahas pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang (BPKAD) yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang manajemen keuangan dan aset daerah. BPKAD sebagai salah satu badan/ lembaga pada Pemerintah Kota Malang diharapkan mampu memegang kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh walikota dan masyarakat. Hal ini tercermin dalam Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2012 tentang oganisasi dan tata kerja inspektorat. Oleh karena itu untuk menjalankan tugas dan fungsinya BPKAD dituntut untuk memiliki pegawai yang cakap dan profesional agar dapat menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena pada BPKAD kota Malang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?
3. Apakah variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
3. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh sehingga dapat menambah wawasan dalam berpikir praktis.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang tentang pentingnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi pembanding bagi peneliti lain yang membahas pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dengan tema yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai skripsi ini, selanjutnya disampaikan pokok-pokok pembahasan yang ada dalam setiap bab antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kontribusi serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Sesuai dengan judul tertera, pada bab II ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Bab ini berisikan tinjauan pustaka yang memuat uraian tentang berbagai teori yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai, hubungan motivasi dengan kinerja pegawai, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dan hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

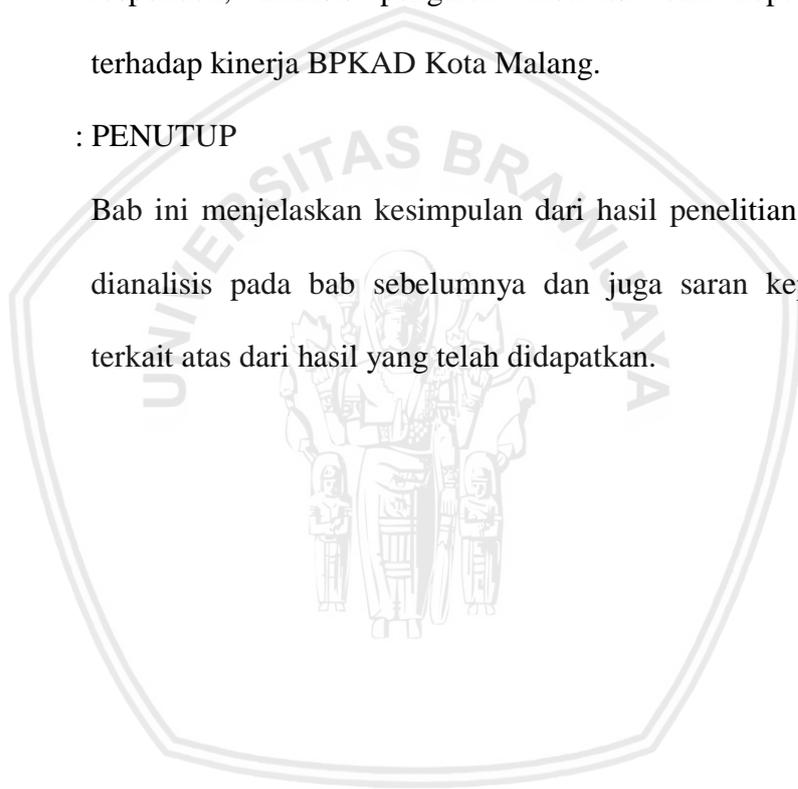
Bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi variabel penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, instrumen dan skala penelitian, pengujian instrumen serta uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek yang diteliti dan menjelaskan pembahasan masalah sesuai dengan yang telah dirumuskan dan tujuan penelitian berdasarkan data dan teori yang telah dikemukakan. Memuat hasil dari penelitian berupa identitas responden, analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja BPKAD Kota Malang.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya dan juga saran kepada pihak terkait atas dari hasil yang telah didapatkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus ada di dalam diri pegawai. Karena yang mendasari serta mempengaruhi pegawai untuk mau melakukan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi harus selalu dibangun dan ditingkatkan dalam diri pegawai karena akan menentukan perilaku pegawai untuk bekerja. Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2016:109) motivasi adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku pegawai”. Motivasi sangat dibutuhkan untuk produktivitas di organisasi, apabila motivasi dalam diri pegawai tinggi maka akan menjadi jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pendapat lain mengemukakan motivasi merupakan “dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan” (Wibowo. 2010:379). Pendapat tersebut disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan kondisi mental yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena motivasi dapat meningkatkan produktivitas

pegawai. Apabila produktivitas pegawai naik maka akan terciptanya kepuasan kerja dan kepuasan kerja tersebut dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik dan berakhir dengan tercapainya tujuan organisasi.

2. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Pimpinan wajib memberikan motivasi kepada pegawai, agar pegawai meningkatkan produktivitas pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Selaras dengan pendapat Sutrisno (2016:144) yang menyatakan bahwa diperlukan hal-hal agar pemberian motivasi berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

Menurut Sutrisno (2016:144) pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing oleh karena itu pimpinan dituntut untuk mengenal karakter pegawai, karena tidak ada orang yang mempunyai karakter dan perilaku yang sama. Karena dengan memahami karakter dan perilaku pegawai akan lebih memudahkan tugasnya memberikan motivasi kerja.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Menurut Sutrisno (2016:145) seorang pimpinan harus mengetahui bahwa kemampuan pegawai tidaklah sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira pantas dengan kemampuan mereka masing-masing. Oleh karena itu dalam memberikan motivasi, pimpinan juga harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Menurut Sutrisno (2016:145) tingkat kebutuhan setiap orang berbeda disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama. Selain itu juga tingkat sosial dan ekonomi setiap orang yang berbeda setiap individu menjadikan kebutuhan orang berbeda-beda.

4. Mampu menggunakan keahlian

Menurut Sutrisno (2016:145) seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam segala hal. Diharapkan pimpinan menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai cara atau strategi dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat membantu dan mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan masalahnya yang berkaitan dengan pekerjaan.

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Menurut Sutrisno (2016:145) pemberian motivasi adalah untuk orang atau pegawai secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus mampu memperlakukan bawahannya sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sehingga pimpinan harus memposisikan dirinya sebagai pegawai, kira-kira motivasi apa yang diinginkan pegawai jika ada dalam kondisi tersebut. Maka pimpinan dapat memberikan motivasi sesuai dengan apa yang dikehendaki bawahannya.

6. Harus dapat memberi keteladanan

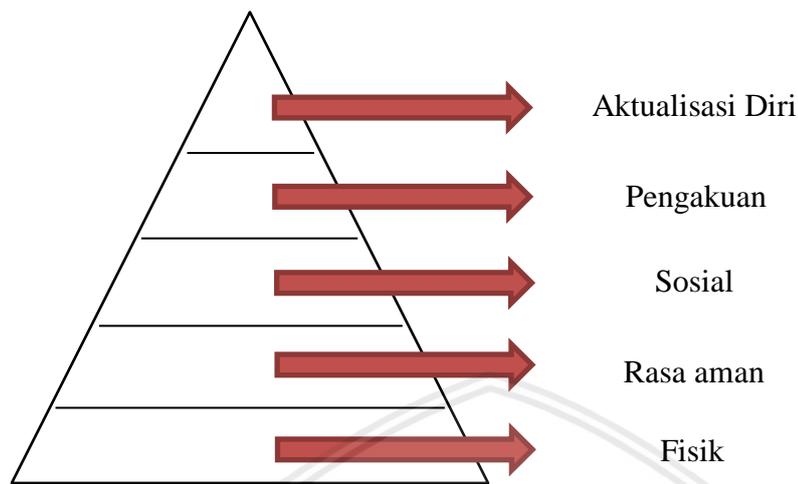
Menurut Sutrisno (2016:146) keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan termotivasi bagaimana cara berkerja, berkata dan berbuat baik. Oleh karena itu pimpinan juga harus mengaplikasikan sesuai dengan nasehat dan ucapannya.

3. Teori Motivasi

Teori motivasi yang akan dikemukakan dibawah ini merupakan hal yang penting karena teori motivasi membantu pimpinan dan pegawai untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam organisasi. Berikut teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, diantaranya sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow (1943) dalam Sutrisno (2016:132) manusia mempunyai 5 tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun hierarki kebutuhan Maslow tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Hughes et.al (2012:38)

1). Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar dalam manusia. Menurut Sutrisno (2016:132) kebutuhan ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dari kematian. Berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan dan kepanasan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mau bekerja giat, karena dengan bekerja akan mendapatkan imbalan uang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tadi. Dan pemenuhan kebutuhan fisiologis harus berkelanjutan karena tidak akan ada habisnya

2). Kebutuhan rasa aman

Menurut Sutrisno (2016:132) setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi yaitu rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan antara

lain adalah memberikan informasi agar para pegawai dalam bekerja hati-hati dan waspada, mempersiapkan tempat kerja yang aman dari reruntuhan, kebakaran dan sebagainya, memberikan jaminan pensiun, asuransi jiwa dan kesehatan serta memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik maka tidak akan diberhentikan. Sehingga mereka tidak khawatir akan terjadinya pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu.

3). Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Menurut Sutrisno (2016:133) kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain dan bergaul. Misalnya setiap orang membutuhkan kasih sayang, dicintai, dihormati dan diakui keberadaannya oleh orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini memerlukan diterima teman secara personal, dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan memiliki pimpinan yang mendukung.

4). Kebutuhan pengakuan

Menurut Sutrisno (2016:133) setiap orang yang normal membutuhkan adanya pengakuan dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungan kerjanya serta menginginkan promosi yang lebih tinggi, karena kebutuhan akan penghargaan ini dapat meningkatkan percaya diri selain itu semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula kebutuhan *prestisenya*.

5). Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Sutrisno (2016:133) kebutuhan ini merupakan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan

keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal. Hal tersebut terlihat pada pengembangan kapasitas diri dengan mengikuti diskusi, seminar dan lokakarya. Sehingga penjelasan teori hierarki Maslow dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosialnya. Oleh karena itu dapat memudahkan pimpinan memahami kebutuhan pegawainya untuk memotivasi pegawainya agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b. Teori Model dan Faktor Herzberg

Teori model dan faktor Herzberg dalam Sutrisno (2016:131) mengatakan sebenarnya teori ini pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang antara lain sebagai berikut:

1). Faktor Pemeliharaan

Menurut Sutrisno (2016:131) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Berhubungan dengan hakikat manusia ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus dan akan kembali pada titik nol apabila sudah terpenuhi. Faktor pemeliharaan meliputi gaji, kondisi kerja, fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan tunjangan lainnya. Apabila faktor pemeliharaan tersebut hilang maka dapat

menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai sehingga dapat berpengaruh dengan kualitas kinerja pegawai.

2). Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:131) faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan ber ac, penempatan yang tepat dan sebagainya. Kedua faktor tersebut muncul pemahaman bahwa dalam mengerjakan pekerjaan harus mengusahakan kedua faktor diatas untuk dapat dipenuhi agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat, baik sehat fisik maupun sehat mental. Karena dengan lingkungan kerja yang sehat maka pegawai tidak hanya betah bekerja tetapi juga semangat untuk melakukan aktivitas di kantor sehingga akan lebih cepat mencapai tujuan organisasi.

c. Teori Motivasi Prestasi David McClelland

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang kerja, yaitu kebutuhan akan:

a. Need for achievement

Menurut Sutrisno (2016:128) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Need for affiliation

Menurut Sutrisno (2016:128) merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Need for power

Menurut Sutrisno (2016:128) adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

4. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006:73). Sedangkan menurut Hasibuan (2014:97) pemberian motivasi pegawai memiliki tujuan antara lain yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai;
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku;
- l. Dan lain sebagainya.

Dengan demikian pemberian motivasi pada pegawai berguna untuk memberikan gairah dan semangat kerja pada pegawai untuk melakukan dan menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga dapat memperoleh hasil sesuai dengan kebutuhan organisasi.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat dan tepat. Menurut Sutrisno (2016:74) kepuasan kerja adalah “suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Menurut Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja adalah “keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi”. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari emosi penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka bisa merasa puas apabila hasil kerja dan umpan balas kerjanya dirasa layak dan adil.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang ada dalam individu. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan individu maka kepuasan kerjanya juga semakin tinggi. Didukung oleh pendapat Siagian (2006:23) tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat *turn-over* pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan unsur penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin atau produktif. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006:243) ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Luthans (2006:243) adalah tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Bisa juga tugas yang menyenangkan bagi pegawai tersebut karena sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

2. Gaji

Menurut Luthans (2006:243) adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi atas upaya hasil kerja yang telah dicapainya. Memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan ketetapan dan hasil kerjanya akan membuat pegawai merasa kerja kerasnya dihargai dalam bentuk materi sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Kesempatan promosi

Menurut Luthans (2006:243) pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri dan memluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Setiap individu ingin dihargai, bekerja lebih dari sekedar mendapatkan gaji dan perlu untuk mendorong pegawai menaikkan levelnya supaya meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja. Dengan memberikan promosi jabatan kepada pegawai akan membuat pegawai satu sama lain bersaing dengan sehat agar memperoleh jabatan di atasnya.

4. Pengawasan

Menurut Luthans (2006:244) adalah kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dengan mengawasi pegawai dalam bekerja maka memberikan arahan pada pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya. Dengan diawasi pegawai juga

akan bekerja dengan hati-hati dan merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan.

5. Rekan kerja

Menurut Luthans (2006:244) kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan. Diperlukan sosialisasi yang baik dengan teman kerja agar pegawai betah dengan lingkungan tempat ia bekerja, jika pegawai merasa cocok dengan teman kerjanya maka pegawai akan merasa nyaman di tempat kerja. Oleh karena itu organisasi perlu mengadakan loka karya atau rekreasi bersama untuk mengeratkan hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan menurut As'ad (2001) dalam Sutrisno (2016:77) banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor – faktor tersebut adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial. Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan

kerja adalah ungkapan yang dirasakan oleh pegawai terhadap tugasnya maupun kondisi kerja yang mereka dapatkan. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh balas jasa yang mereka dapatkan. Banyak faktor untuk menilai kepuasan kerja pegawai tergantung pada penilaian pribadi masing-masing pegawai.

3. Teori Kepuasan Kerja

Sharma dan Chandra (2004:315) dalam Indrasari (2017:42) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfilment*

Menurut Sharma dan Chandra (2004:315) dalam Indrasari (2017:42) teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Kepuasan kerja muncul apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut dan sebaliknya.

2) Teori *equity*

Menurut Sharma dan Chandra (2004:315) dalam Indrasari (2017:42) prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja dan lain-lain.
- b) *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atau prestasi dan lain-lain.
- c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai adalah dengan ia membandingkan perlakuan atau hasil yang didapatkan dengan teman kerjanya. Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) Teori *discrepancy*

Menurut Sharma dan Chandra (2004:315) dalam Indrasari (2017:42) teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan Sehingga menghitung ketidaksesuaian antara ekspektasi, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurutnya telah diperoleh melalui pekerjaan.

4) Teori motives, *two factor*

Menurut Sharma dan Chandra (2004:315) dalam Indrasari (2017:42) teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a. Faktor *maintanance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, kemanan bekerja status dan kondisi kerja.
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) *Teori social reference-group*

Menurut Sharma dan Chandra (2004:315) dalam Indrasari (2017:42) teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaanya dan sebaliknya. Pada kenyataanya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Banyak sekali faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga setiap individu cenderung memiliki perbedaan dalam memersepsikan

berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Akibatnya sulit mengukur seberapa baik kepuasan kerja seluruh pegawai. Menurut pendapat Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:443) adalah:

a) Single global rating

Menurut Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:443) yaitu dengan meminta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti “Dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda?” Responden akan diberi pilihan jawaban yaitu “sangat puas dan “sangat tidak puas”. Dengan menjawab pertanyaan tersebut maka akan mendapatkan jawaban secara umum karena tidak dijelaskan penyebab dan akibat pegawai tersebut puas dengan kerjanya.

a) Summation score

Menurut Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:443) yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan responden terhadap masing-masing elemen itu. Elemen-elemen spesifik yang perlu dikemukakan, seperti sifat pekerjaan, supervisi, upah yang diterima, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Pengukuran kepuasan ini akan mendapatkan jawaban yang lebih detail dari cara pengukuran sebelumnya, karena memberikan jawaban faktor yang lebih spesifik.

Sementara itu Greenberg & Baron (2003) dalam Suparyadi (2015:443) mengemukakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

a) *Rating scale* dan kuesioner

Menurut Greenberg & Baron (2003) dalam Suparyadi (2015:443) praktik dari pendekatan ini adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan guna menjawab pertanyaan tersebut responden diberi pilihan jawaban sejumlah nilai atau angka yang disusun berdasarkan skala tertentu.

b) *Critical incidents*

Menurut Greenberg & Baron (2003) dalam Suparyadi (2015:443) individu diminta untuk menjelaskan kejadian yang menghubungkan apa yang mereka rasakan atas pekerjaan mereka, terutama apakah memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban responden dipelajari untuk mengungkap faktor yang mendasari jawaban tersebut. Sebagai contoh adanya perlakuan kasar dari atasan, adanya gangguan suara yang terjadi secara berulang-ulang, tempat kerja yang sempit, suhu udara yang kurang sejuk dan lain-lain.

c) *Interview*

Menurut Greenberg & Baron (2003) dalam Suparyadi (2015:444) metode *interview* atau wawancara yang digunakan dalam rangka mengetahui kepuasan kerja pegawai dilakukan dengan bertatap muka ini dapat menggali secara langsung dan lebih jauh faktor-faktor yang menjadi penyebab kepuasan atau ketidakpuasan pegawai. Metode ini akan sangat efektif apabila pegawai berani memberikan jawaban secara terbuka atau apa adanya dan manajer juga bersifat terbuka dalam menerima saran atau kritik

dari pegawai, serta berjanji tidak akan memberikan sanksi kepada pegawai yang menjawab dengan apa adanya.

C. Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja

Kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena merupakan kunci efektivitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif adalah yang ditopang sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Tika (2006:212) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja jerih payah pegawai dalam mengerjakan tugasnya dapat berupa kualitas pekerjaan ataupun berapa banyak yang sudah dikerjakannya selama kurun waktu tertentu.

Kinerja yang baik akan menjadi langkah untuk menuju pada proses tercapainya organisasi. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2006:112) mengungkap bahwa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan

untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Hasil pekerjaan yang diukur terdapat standar-standar tertentu. Penerapan standar tersebut berguna untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, sekaligus mengetahui besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Menurut Indrasari (2017:55) tujuan dilakukannya pengukuran kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Pengukuran kinerja mempunyai beberapa indikator. Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006:378) sebagai berikut:

a. Kuantitas

Menurut Robert dan John (2006:378) kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan oleh organisasi.

b. Kualitas

Menurut Robert dan John (2006:378) kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran. Jika hasil yang dicapai pegawai sudah tinggi maka kinerja pegawai dianggap baik oleh organisasi dan sesuai dengan tujuannya. Ini berarti menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai mencapai kesempurnaan.

c. Ketepatan waktu

Menurut Robert dan John (2006:378) ketepatan waktu dari hasil, yang sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Jika pegawai bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, maka dapat dianggap kinerja pegawai tersebut baik.

d. Kehadiran

Menurut Robert dan John (2006:378) yaitu ada tidaknya pegawai didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja. Dalam artian pegawai disiplin dengan waktu kehadiran, tidak terlambat masuk kerja dan berada di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e. Kerja sama

Menurut Robert dan John (2006:378) kemampuan untuk kerja sama yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam satu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan. Jika pegawai mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan

baik di tempat kerja maka otomatis mudah untuk diajak kerja sama karena sudah terbentuk rasa percaya dirinya sehingga apabila kerja samanya terbangun dengan baik maka dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Dengan diadakanya pengukuran kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau pegawai baik secara individu maupun kelompok. Untuk pemimpin diharapkan menetapkan kriteria penilaian yang spesifik dan akurat sehingga hasil tersebut dapat memberikan umpan balik bagi pegawai agar bekerja lebih baik lagi untuk kedepannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:6) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- 3) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:311) suatu organisasi melakukan penilaian kerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

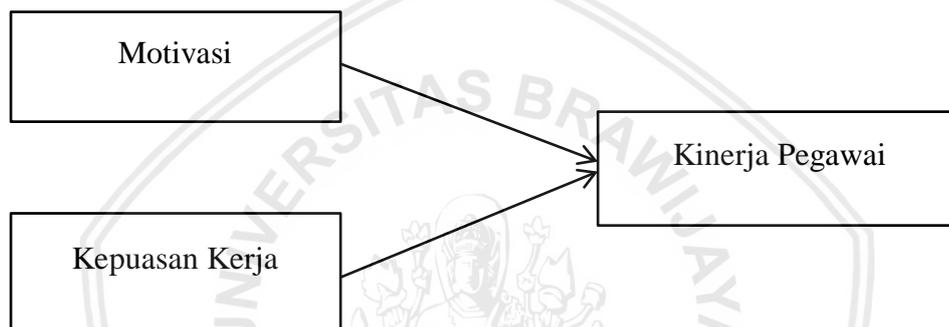
1. Pimpinan memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
2. Pimpinan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar pimpinan yang bersangkutan dengan pegawainya.

Tujuan penilaian kinerja ini merupakan bagian penting dari proses kemajuan organisasi. Hal ini penting juga bagi pegawai di organisasi tersebut bekerja. Bagi pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana kerja dan pengembangan karir pegawai. Dan bagi organisasi itu sendiri hasil penilaian tersebut sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan seperti menyiapkan program

pelatihan dan pendidikan bagi pegawai, promosi jabatan, sistem imbalan dan berbagai aspek lain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan tentang kerangka penelitian maka dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Sumber: Data primer diolah 2019

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Pegawai selalu membutuhkan motivasi dalam bekerja untuk individu maupun organisasinya. Untuk memotivasi seseorang kita harus tahu apa kebutuhan orang tersebut. Pegawai yang biasanya kurang mendapatkan kepuasan kerja maka motivasinya rendah sehingga dalam bekerja mereka kurang semangat, malas, bekerjanya lambat sehingga dapat menimbulkan pemborosan waktu dan biaya. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga jauh dari yang diinginkan organisasi. Menurut Robbins (2003:208) motivasi adalah “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya

yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Berdasarkan jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Mira dan Natalia (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Peguruan Tinggi Swasta di Makassar” yang dilakukan terhadap 101 responden menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai

2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Robbins (2003:24) “disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaan, perasaan inilah yang akan mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja”. Setiap orang pasti menginginkan keadaan dimana bisa memberikan kepuasan kerja bagi dirinya. Apabila seseorang telah mendapatkan kepuasan kerja maka dengan sendirinya akan bekerja lebih semangat dan bergairah serta bersedia mencurahkan kemampuannya pada pekerjaan, sehingga kinerjanya akan meningkat. Berdasarkan jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Mira dan Natalia (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Peguruan Tinggi Swasta di Makassar” yang dilakukan terhadap 101

responden menyimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai

3. Hubungan Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kinerja organisasi perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja terdapat banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja. Karena pegawai akan puas akan pekerjaannya dan bekerja dengan senang hati tanpa ada rasa tertekan atau terpaksa sehingga dapat bekerja maksimal. Dengan menggabungkan dua faktor tersebut maka pegawai dengan giat menyelesaikan tugas pekerjaannya ,namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi. Berdasarkan jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Mira dan Natalia (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Peguruan Tinggi Swasta di Makassar”

yang dilakukan terhadap 101 responden menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*Explanatory research*” atau penelitian penjelasan, sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5), “Penelitian penjelasan (*Explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini mencoba untuk menjelaskan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Sehingga dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang beralamat di jalan Tugu No.1 Kota Malang. Lokasi ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga BPKAD dapat memperoleh penghargaan Adinanta Mandrakanta sebagai dinas dengan kinerja terbaik pertama di Kota Malang.

C. Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian Arikunto (2016:161). Variabel merupakan sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan di dalam melakukan penelitian. Penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan suatu masalah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas/*independent* (X) : motivasi dan kepuasan kerja

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat/*dependent* (Y) : kinerja pegawai

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono

(2014:80). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang yang berjumlah 60 orang.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2014:81). Sampel dapat dikaitkan sebagai subset dari populasi yang terdiri beberapa anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*. Salah satu jenis *Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* adalah metode penarikan sampel adalah dimana setiap subjek, elemen, peristiwa, atau unit dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai anggota sampel. Penelitian jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2003:146) sebagai berikut :

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (*error term*)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat ditentukann jumlah sampel yang diambil dari jumlah 60 pegawai BPKAD Kota Malang. Yaitu sebanyak:

$$n = \frac{60}{1+60(0,05)^2}$$

$$= \frac{60}{1,15} = 52 \text{ orang pegawai}$$

E. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2005:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian agar tidak mudah menjadi rancu. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo,2010: 379)	a. Prestasi	1. Organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk berprestasi 2. Untuk menjadi pegawai yang berprestasi diperlukan kerja keras	Likert
		b. Pengakuan	3. Penghargaan yang diterima merupakan bentuk pengakuan atas prestasi yang telah diperoleh 4. Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja	
		c. Minat	5. Menikmati pekerjaan	

		pada pekerjaan	yang diberikan 6. Pekerjaan sangat menyenangkan dan tidak membuat bosan	
		d. Kemajuan	7. Organisasi memberikan kesempatan untuk maju bagi semua pegawai 8. Organisasi memberikan kesempatan berkarir bagi semua pegawai	
		e. Tanggung jawab	9. Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan 10. Pegawai memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan ke pengalaman kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243)	a. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang diberikan merupakan tantangan 2. Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja	Likert
		b. Gaji	3. Sistem pemberian gaji sesuai dengan kinerja yang dilakukan 4. Sistem pemberian gaji sesuai dengan beban kerja	

		c. Kesempatan promosi	5. Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan 6. Pemberian promosi berdasarkan kinerja dijalankan secara adil	
		d. Pengawasan	7. Pengawasan dilakukan secara berkala oleh atasan 8. Adanya bimbingan terhadap pelaksanaan tugas	
		e. Rekan kerja	9. Hubungan, dukungan, kenyamanan dan nasehat dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 10. Rekan kerja yang bertanggung jawab	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu (Gomes, 2003:133)	a. Kuantitas Kerja	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan organisasi	Likert
		b. Kualitas Kerja	2. Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh pegawai berkualitas	
		c. Kreatifitas Kerja	3. Bagi saya bekerja adalah bagian dari kreatifitas dan memunculkan ide baru 4. Kreatifitas yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja	

			organisasi
		d. Tanggung Jawab	5. Saya menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab
		e. Kerja sama	6. Saya dapat kerja sama dengan semua rekan kerja
		f. Inisiatif	7. Saya mampu memberikan inisiatif dalam setiap pekerjaan
		g. Pengetahuan Kerja	8. Saya memiliki pengetahuan yang baik dengan pekerjaan yang dibebankan
		h. Kepribadian	9. Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja organisasi 10. Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang sudah ditetapkan

Sumber: Data primer diolah, 2019

F. Instrumen dan Skala Instrumen

1. Instrumen

Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti, observasi dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2014:92) intrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun

sosial yang diamati. Beberapa instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner sering juga disebut angket. Menurut Bungin (2005:123) metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini nantinya akan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

b. Observasi

Menurut Bungin (2005:134) observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti. Dalam arti bahwa data tersebut dihimpun melalui pengamatan peneliti melalui penggunaan panca indra. Peneliti akan mengamati pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

c. Dokumentasi

Menurut Bungin (2005:144) dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Pada penelitian ini dokumentasi dapat diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

2. Skala Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala penelitian *Likert*. Menurut Sugiyono (2014:93) mendefinisikan skala *likert* sebagai skala yang digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Item instrumen dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan. Pada penelitian ini terdapat lima pilihan jawaban yang masing-masing diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Motivasi

No.	Pilihan Jawaban	Skala
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:93)

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Kepuasan

No.	Pilihan Jawaban	Skala
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:93)

Tabel 3.4 Skala Pengukuran Kinerja Pegawai

No.	Pilihan Jawaban	Skala
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:93)

G. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas menurut Morissan (2012:103) yaitu mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris cukup menggambarkan arti sebenarnya dari konsep yang tengah diteliti. Dengan kata lain, suatu

instrumen pengukuran yang valid mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang hendak kita ukur. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:133) tiap butirnya menggunakan analisis item, yaitu mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/butir dengan skor total variabel. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2016:146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = banyaknya sampel

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan jalan membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan total item kemudian membandingkan indeks korelasi *product moment* (r_{hitung}) yang didapat dengan nilai kritisnya. Tingkat signifikansinya adalah 5% sehingga apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritis berarti item atau instrumen yang digunakan valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Marisson (2012:99) realibilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu

pengukuran disebut *reliable* atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Sedangkan menurut Arikunto (2016:168) realibilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha*. Bila *Alpha* lebih kecil dari 0,5 maka dinyatakan tidak reliabel dan bila lebih besar atau sama dengan 0,5 dinyatakan reliabel. Perhitungan realibilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* Arikunto (2016:171):

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

r_n = realibilitas pegawai

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian masing-masing indikator

V_t^2 = varians total

H. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji regresi, uji statistik t, uji statistik F dan uji korelasi.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi (X_1)

dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPKAD. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = bilangan konstanta

b_1 = koefien regresi motivasi

b_2 = koefisien regresi kepuasan kerja

x_1 = motivasi

x_2 = kepuasan kerja

2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

1. $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$$\text{Menentukan } F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/N-k}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koeffisien regresi plus konstanta

1. $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Analisis Korelasi *Product Moment*

Uji Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD kota Malang. Secara umum rumusnya adalah:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

Σx^2 = jumlah skor kuadrat skor x

Σy^2 = jumlah skor kuadrat skor y

Ketentuan bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$) maka H_a diterima (Sugiyono, 2014:261).

Sebagai tolak ukur tinggi rendahnya koefisien korelasi dapat digunakan interpretasi yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2014:257) sebagai berikut:

Tabel 3.5 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Umum Kota Malang

a. Sejarah Singkat Kota Malang

Kota Malang adalah kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah kota Surabaya. Seperti kota-kota lain di Indonesia pada umumnya baru tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda. Fasilitas umum direncanakan sedemikian rupa agar memenuhi kebutuhan keluarga Belanda. Kesan diskriminatif itu masih berbekas hingga sekarang. Misalnya Ijen Boulevard kawasan sekitarnya, hanya dinikmati oleh keluarga-keluarga Belanda dan bangsa Eropa lainnya, sementara penduduk pribumi hanya bertempat tinggal di pinggiran kota dengan fasilitas yang kurang memadai. Pada tahun 1879, di kota Malang mulai beroperasi kereta api dan sejak itu Kota Malang berkembang dengan pesatnya. Berbagai kebutuhan masyarakat meningkat. Akibatnya terjadilah perubahan tata guna tanah, daerah yang terbangun bermunculan tanpa terkendali. Perubahan fungsi lahan mengalami perubahan sangat pesat, seperti dari fungsi pertanian menjadi perumahan dan industri. (Sumber: Pemerintah Kota Malang, <http://malangkota.go.id/>)

Kota Malang memiliki luas 110.06 km². Kota dengan jumlah penduduk sampai tahun 2014 sebesar 845.973, dengan kepadatan 7675 jiwa/km² dan 7686

jiwa/km². Jumlah penduduk 2014 yang terbesar berada di kecamatan Kedung Kandang sebanyak 183.927 jiwa atau 21,74 persen, sedangkan paling rendah di kecamatan Klojen sebanyak 104.590 jiwa atau 12,36 persen. Namun kecamatan Klojen ini memiliki tingkat kepadatan paling tinggi (tahun 2014) yaitu mencapai 11.845 jiwa/km², sedangkan terendah kecamatan Kedung Kandang sebanyak 4.611 jiwa/km².

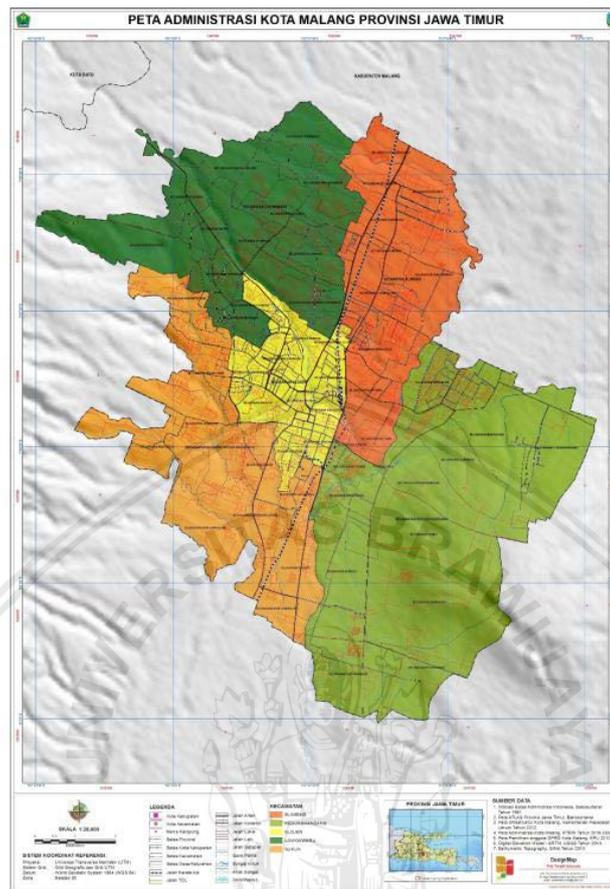
b. Letak Geografis Kota Malang

Kota Malang letaknya sangat strategis yang berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Malang, dengan pusat pemerintahan di kecamatan Klojen. Lokasi ini secara astronomis terletak 112,06°- 8,02° lintang selatan, dengan luas keseluruhan wilayahnya seluas 110.06 km². Kota Malang terdiri atas lima kecamatan, yang dibagi lagi menjadi 57 kelurahan.

Secara administratif wilayahnya dibatasi oleh batas-batas administrasi daerah disekitarnya, yaitu:

- 1). Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Karangploso Kabupaten Malang.
- 2). Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Tumpang Kabupaten Malang.
- 3). Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan dan Pakisaji Kabupaten Malang.
- 4). Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Dau Kabupaten Malang.

Secara administratif, wilayah Kota Malang terbagi atas 5 kecamatan yaitu Kecamatan Sukun, Kecamatan Lowokwaru, Kecamatan Blimbing, Kecamatan Klojen dan Kecamatan Kedung Kandang.



Gambar 4.1 Peta Administrasi Kota Malang

Sumber: Pemerintah Kota Malang, <http://malangkota.go.id/>.

Kondisi iklim kota Malang selama tahun 2008 tercatat rata-rata suhu udara berkisar antara $22,7^{\circ}\text{C}$ – $25,1^{\circ}\text{C}$. Sedangkan suhu maksimum mencapai $32,7^{\circ}\text{C}$ dan suhu minimum $18,4^{\circ}\text{C}$. Rata kelembaban udara berkisar 79% - 86%. Dengan kelembaban maksimum 99% dan minimum mencapai 40%. Seperti umumnya daerah lain di Indonesia, kota Malang mengikuti perubahan putaran 2 iklim, musim hujan dan musim kemarau. *Sumber:* Pemerintah Kota Malang, <http://malangkota.go.id/>.

c. Visi dan Misi Kota Malang

Kota Malang mempunyai visi “Kota Malang Bermartabat”. Hakekat bermartabat adalah perwujudan dan implementasi dari kewajiban dan tanggung jawab manusia sebagai khalifah, kepada masyarakat yang dipimpin. Bermartabat merujuk kepada sebuah nilai harga diri kemanusiaan, yang memiliki arti kemuliaan. Sedangkan misi kota Malang adalah :

- 1). Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, kesehatan dan layanan dasar lainnya bagi semua warga.
- 2). Mewujudkan kota produktif dan berdaya saing berbasis ekonomi kreatif, keberlanjutan dan keterpaduan.
- 3). Mewujudkan kota yang rukun dan toleran berazaskan keberagaman dan keberpihakan terhadap masyarakat rentan dan gender.
- 4). Memastikan kepuasan masyarakat atas layanan pemerintah yang tertib hukum, profesional dan akuntabel. *Sumber:* Pemerintah Kota Malang, <http://malangkota.go.id/>.

2. Gambaran Umum Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang

a. Sejarah Singkat Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang

Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang berkedudukan di Jalan Tugu Nomor 1 Malang, tepatnya berada di belakang kantor Balai Kota Malang. Pembentukan BPKAD dimulai pada tahun 2012. Legalitas pembentukan dan operasional SKPD ini didasarkan pada peraturan walikota sebagai berikut:

- 1).Peraturan Walikota Malang Nomor 65 Tahun 2012 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja BPKAD; dan
- 2).Peraturan Walikota Malang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perkantoran Terpadu pada BPKAD.

b) Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2012 dan Peraturan Walikota Malang Nomor 65 Tahun 2012 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Uraian Tugas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Berikut ini tugas pokok dan fungsi BPKAD Kota Malang:

Tugas Pokok :

BPKAD melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, BPKAD memiliki fungsi:

1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
2. Penyusunan rancangan APBD dan rancangan Perubahan APBD;
3. Pelaksanaan fungsi BUD, meliputi :

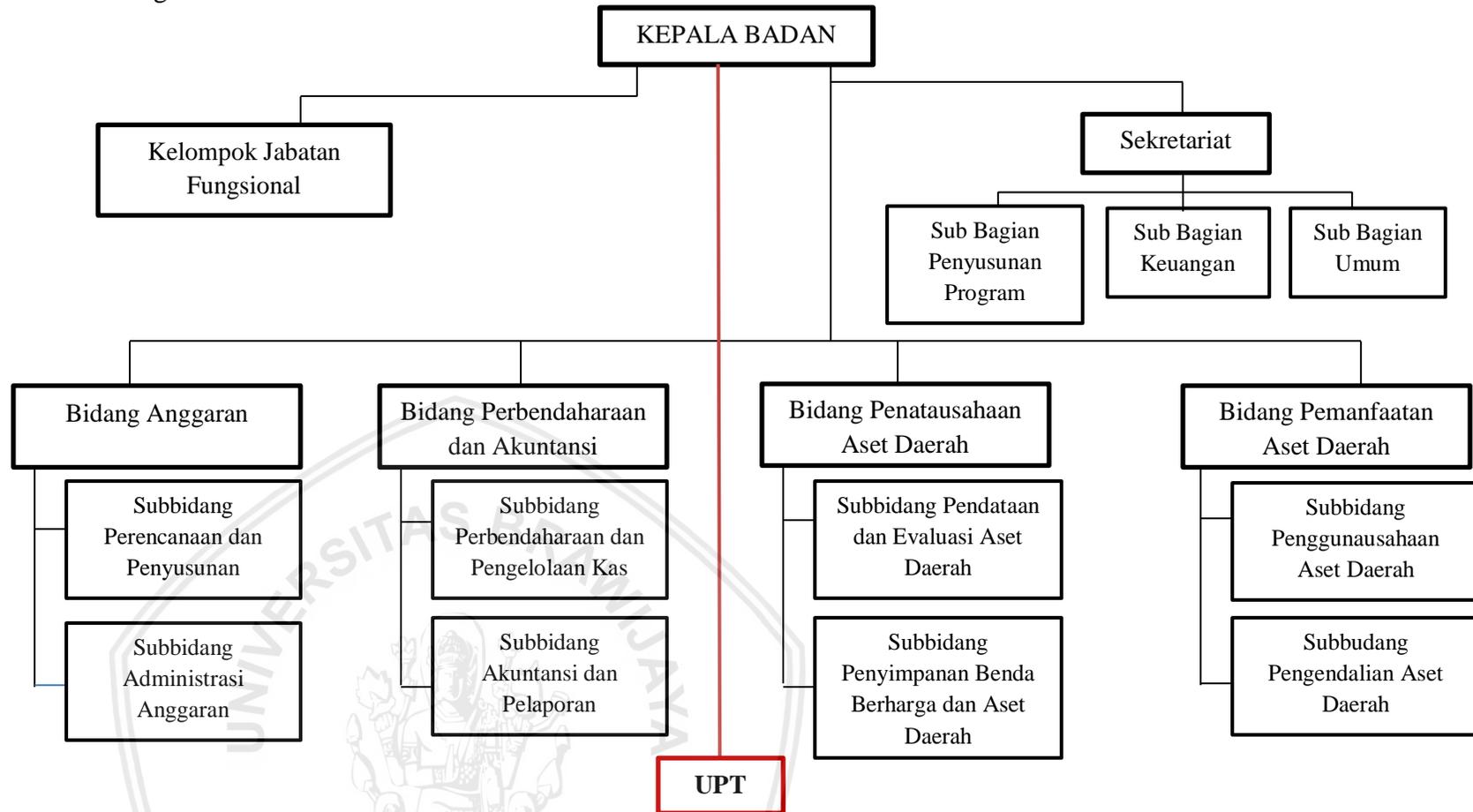
- a. Penyusunan kebijakan dan pedoman pelaksanaan APBD;
- b. Pengesahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPPA – SKPD);
- c. Pengendalian pelaksanaan APBD;
- d. Pemberian petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
- e. Pemantauan pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran APBD oleh bank pemerintah yang telah ditunjuk;
- f. Pengusahaan dan pengaturan dana yang diperlukan dalam pelaksanaan APBD;
- g. Penyimpanan uang daerah;
- h. Penetapan SPD;
- i. Pelaksanaan penempatan uang daerah dan pengelolaan/ penatausahaan investasi;
- j. Pelaksanaan pembayaran berdasarkan permintaan pejabat pengguna anggaran atas beban rekening kas umum daerah;
- k. Penyiapan pelaksanaan pinjaman daerah;
- l. Pelaksanaan pengelolaan utang dan piutang daerah;
- m. Pelaksanaan pengkoordinasian piutang daerah;
- n. Pelaksanaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan daerah;
- o. Penyajian informasi keuangan daerah;

- p. Pelaksanaan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan barang milik daerah;
- q. Penunjukan pejabat selaku kuasa BUD.
4. Penyusunan dan penetapan Naskah Perjanjian Hibah Daerah;
 5. Pengkoordinasian penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD);
 6. Pengelolaan Dana Bagi Hasil Pajak;
 7. Penyusunan laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggungjawaba pelaksanaan APBD berdasarkan standar akuntansi pemerintahan;
 8. Pelaksanaan fungsi Unit Pengelola Barang selaku Pembantu Pengelola, meliputi :
 - a. Mengusulkan data pejabat yang mengurus dan menyimpan barang milik daerah;
 - b. Pelaksanaan analisis bahan rencana ebutuhan barang milik daerah;
 - c. Pelaksanaan analisis rencana kebutuhan pemeliharaan/ perawatan barang milik daerah;
 - d. Pelaksanaan analisis pemanfaatan, penghapusan dan pemindahtanganan barang milik daerah yang telah disetujui oleh Walikota;
 - e. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan inventarisasi barang milik daerah;
 - f. Penyusunan bahan pengawasan dan pengendalian atas pengelolaan barang milik daerah;
 - g. Pengkoordinasian penyelenggaraan pengeolaan barang milik daerah yang ada pada asing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

9. Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
10. Pelaksanaan kegiatan bidang pemanfaatan tanah dan/atau bangunan negara yang dikuasai oleh pemerintah daerah;
11. Pengelolaan pemanfaatan gedung perkantoran terpadu pemerintah kota Malang;
12. Pelaksanaan pengelolaan, pemanfaatan dan penatausahaan aset daerah;
13. Pelaksanaan penghapusan dan pemindahtanganan aset daerah;
14. Pelaksanaan penyelesaian sengketa pemanfaatan tanah dan/atau bangunan;
15. Pemberian dan pencabutan perizinan pemanfaatan tanah dan/atau bangunan yang menjadi kewenangannya;
16. Pelaksanaan penyidikan tindak pidana pelanggaran di bidang pemanfaatan tanah dan /atau bangunan negara yang dikuasai oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
17. Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
18. Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
19. Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
20. Pelaksanaan pendataan potensi retribusi daerah;
21. Pelaksanaan pemungutan penerimaan bukan pajak daerah;

22. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan;
23. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
24. Penyusunan dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP);
25. Pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang berujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
26. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
27. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui website Pemerintah Daerah;
28. Pembardayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
29. Penyelenggaraan UPT dan jabatan fungsional;
30. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
31. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokoknya. (Sumber: BPKAD, <https://bpkad.malangkota.go.id/>)

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPKAD Kota Malang
 (Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, 2019)

3. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negara Sipil di BPKAD kota Malang. Secara umum responden tersebut dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan, masa kerja dan pendapatan. Berikut akan disajikan beberapa gambaran umum maupun diagram distribusi persebaran kuesioner yang telah disebarakan kepada sejumlah 52 reponden untuk memberikan data diri dari responden itu sendiri.

a. Gambaran umum responden menurut usia

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Frekuensi
20 - 25 tahun	2	3,8%
26 – 35 tahun	3	5,8%
36 – 45 tahun	17	32,7%
≥46 tahun	30	57,7%
Total	52	100%

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 52 responden diketahui sebanyak 2 orang atau 3,8% berusia 20-25 tahun, sebanyak 3 orang atau 5,8% berusia 26-35 tahun, sebanyak 17 orang atau 32,7% berusia 36-45 tahun dan

30 orang atau 57,7% berusia ≥ 46 tahun. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berusia lebih dari ≥ 46 tahun.

b. Gambaran umum responden menurut jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi
Laki-laki	29	55,8%
Perempuan	23	44,2%
Total	52	100%

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 52 responden diketahui sebanyak 29 orang atau 55,8% berjenis kelamin laki-laki dan 23 orang atau 44,2% berjenis kelamin perempuan. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa responden berjenis laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan.

c. Gambaran umum responden menurut pendidikan terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
SMA – D3	13	25%
S1	27	51,9%
S2	12	23,1%
Total	52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 52 responden diketahui sebanyak 13 orang atau 25 % berpendidikan SMA – D3, sebanyak 27 orang atau 51,9% berpendidikan S1, sebanyak 12 orang atau 23,1% berpendidikan S2. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 atau sarjana.

d. Gambaran umum responden menurut golongan kepegawaian

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang golongan kepegawaian yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Golongan Kepegawaian

Golongan	Jumlah	Frekuensi
II a/b/c/d	5	9,6 %
III a/b/c/d	36	69,2%
IV a/b/c/d	11	21,2%

Total	52	100 %
--------------	-----------	--------------

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 52 responden diketahui sebanyak 5 orang atau 9,6% memiliki golongan II a/b/c/d, sebanyak 36 orang atau 69,2% memiliki golongan III a/b/c/d dan sebanyak 11 orang atau 21,2 % memiliki golongan IV a/b/c/d. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memiliki golongan IIIa/b/c/d.

e. Gambaran umum responden menurut masa kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang masa kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Frekuensi
1 – 10 tahun	6	11,5%
11 – 20 tahun	20	38,5%
21 – 30 tahun	26	50%
Total	52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa 52 responden diketahui sebanyak 6 orang atau 11,5% memiliki masa kerja 1-10 tahun,

sebanyak 20 orang atau 38,5% memiliki masa kerja 11-20 tahun, sebanyak 26 orang atau 50% memiliki masa kerja 21-30 tahun. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 21-30 tahun.

f. Gambaran umum responden menurut pendapatan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendapatan yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Pendapatan Responden

Pendapatan	Jumlah	Frekuensi
Rp 1-5 juta	42	80,8%
Rp 6-10 juta	10	19,2%
Total	52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari 52 responden diketahui sebanyak 42 orang atau 80,8% memiliki pendapatan Rp 1-5 juta dan sebanyak 10 orang atau 19,2% memiliki pendapatan Rp 6-10 juta. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memiliki pendapatan Rp 1-5 juta.

4. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang diteliti. Terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai

variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebarakan diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi adalah strategi atau cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja produktif dan menghasilkan hasil yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pada variabel Motivasi ini diwakili oleh sepuluh pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk berprestasi	21	25	4	2		52
2	Untuk menjadi pegawai yang berprestasi diperlukan kerja keras	29	20	3			52
3	Penghargaan yang diterima merupakan bentuk pengakuan atas prestasi yang telah	18	29	5			52

	diperoleh						
4	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja	13	28	11			52
5	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan kepada saya	12	30	10			52
6	Pekerjaan sangat menyenangkan dan membuat tidak bosan	28	14	10			52
7	Organisasi memberikan kesempatan untuk maju bagi semua pegawai	11	35	6			52
8	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan berkarir bagi semua pegawai	14	32	6			52
9	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan	25	25	2			52
10	Saya memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	21	29	2			52

Jumlah	192	267	59	2	0	520
Persentase (%)	37	51	11	1	0	100

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang motivasi dapat disimpulkan 37% responden menyatakan sangat setuju, 51% responden menyatakan setuju, 11% menyatakan kurang setuju dan 1% menyatakan tidak setuju.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi pegawai terhadap penilaian pekerjaan atau pengalaman bekerja. Berupa emosi yang senang atau emosi positif dan emosi tidak senang atau emosi negatif.

Pada variabel Kepuasan Kerja ini diwakili oleh sepuluh pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Setiap pekerjaan yang diberikan merupakan tantangan bagi saya untuk menyelesaikannya	21	30	1			52
2	Tantangan dalam pekerjaan dapat	15	32	5			52

	menimbulkan semangat kerja saya						
3	Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu	15	33	4			52
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	12	34	6			52
5	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	16	30	6			52
6	Promosi yang dilakukan sudah sesuai dengan jenjang karir organisasi	13	32	7			52
7	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah berdasarkan standar organisasi	17	29	6			52
8	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah berdasarkan peraturan pemerintah	17	25	10			52
9	Saya selalu membina hubungan baik dengan semua rekan kerja	25	23	4			52
10	Saya memiliki rekan	29	20	3			52

kerja yang menyenangkan						
Jumlah	180	288	52	0	0	520
Persentase (%)	35	55	10	0	0	100

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan 35% responden menyatakan sangat setuju, 55% responden menyatakan setuju, dan 10 % menyatakan kurang setuju.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja yaitu hasil kerja atau sebuah prestasi kerja. Kinerja pegawai sering dikatakan dengan pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja dan *job description* agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja juga mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Pada variabel Kinerja Pegawai ini diwakili oleh sepuluh pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan reponden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan organisasi	37	15				52
2	Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh pegawai berkualitas	34	18				52
3	Bagi saya bekerja adalah bagian dari kreatifitas dan memunculkan ide baru	29	23				52
4	Kreatifitas yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi	31	20	1			52
5	Saya menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab	27	23	2			52
6	Saya dapat kerja sama dengan semua rekan kerja	24	24	4			52
7	Saya mampu	25	24	3			52

	memberikan inisiatif dalam setiap pekerjaan						
8	Saya memiliki pengetahuan yang baik dengan pekerjaan yang dibebankan	28	23	1			52
9	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja organisasi	24	27	1			52
10	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang sudah ditetapkan	25	26	1			52
Jumlah		284	223	13	-	-	520
Persentase (%)		55	43	2	-	-	100

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang Kinerja Pegawai. Disimpulkan 55% responden menyatakan sangat setuju, 43% responden menyatakan setuju dan 2% responden menyatakan kurang setuju.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung atau nilai *pearson correlation* dengan nilai *r* tabel. Dengan kriteria apabila nilai *r* hitung > *r* tabel, maka butir pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid.

Cara untuk mencari nilai *r* tabel adalah menggunakan rumus *df* (*degree of freedom*) = $n - 2$ yang mana *n* adalah jumlah sampel. Maka didapatkan $df = 52 - 2 = 50$. Kemudian dapat dilihat pada lampiran daftar *r* tabel dengan *df* = 50 sebesar 0,279. Pengujian validitas dilakukan dengan *SPSS 23.0 for Windows*. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai *r* hitung < *r* tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil pengujian validitas seperti pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi X1	X1.1	0,574	0,279	Valid
	X1.2	0,479	0,279	Valid
	X1.3	0,634	0,279	Valid
	X1.4	0,691	0,279	Valid
	X1.5	0,647	0,279	Valid

	X1.6	0,450	0,279	Valid
	X1.7	0,652	0,279	Valid
	X1.8	0,525	0,279	Valid
	X1.9	0,544	0,279	Valid
	X1.10	0,458	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel motivasi dinyatakan valid, karena seluruh item rhitung pada tiap pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,279 sehingga dapat dinyatakan 10 butir pernyataan pada kuesioner variabel motivasi dalam penelitian ini valid.

Tabel 5.2 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja X2	X2.1	0,478	0,279	Valid
	X2.2	0,548	0,279	Valid
	X2.3	0,536	0,279	Valid
	X2.4	0,609	0,279	Valid
	X2.5	0,613	0,279	Valid
	X2.6	0,520	0,279	Valid
	X2.7	0,536	0,279	Valid

	X2.8	0,679	0,279	Valid
	X2.9	0,441	0,279	Valid
	X2.10	0,550	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, karena seluruh item rhitung pada tiap pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,279 sehingga dapat dinyatakan 10 butir pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini valid.

Tabel 5.3 Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai Y1	Y1	0,422	0,279	Valid
	Y2	0,397	0,279	Valid
	Y3	0,522	0,279	Valid
	Y4	0,711	0,279	Valid
	Y5	0,718	0,279	Valid
	Y6	0,718	0,279	Valid
	Y7	0,638	0,279	Valid
	Y8	0,617	0,279	Valid
	Y9	0,512	0,279	Valid

	Y10	0,319	0,279	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, karena seluruh item dihitung pada tiap pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,279 sehingga dapat dinyatakan 10 butir pernyataan pada kuesioner variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini valid.

c. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap objek yang sama. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS SPSS 23.0 for Windows dan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, diperoleh hasil pengujian seperti dalam Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,762	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,746	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,761	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan data dari Tabel 5.4 diatas menunjukkan nilai dari *Cronbach Alpha* untuk semua variabel X1,X2 dan Y lebih besar daripada 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan semua variabel yang digunakan untuk melihat hubungan motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja sudah reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, dilakukan dengan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for Windows. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

ϵ = Tingkat kesalahan (*Standard Error*)

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS 23.0 for Windows, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 6.1 berikut ini:

Diketahui pada kolom kedua *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh nilai b1 variabel motivasi 0,346 nilai variabel kepuasan kerja b2 0,403 dan nilai konstanta (α) adalah 13,496, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 13,496 + 0,346X_1 + 0,403X_2 + \epsilon$$

1. Konstanta (α) = 13,496 ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi dan Kepuasan kerja dianggap konstan maka tingkat variabel Kinerja Pegawai BPKAD Kota Malang adalah sebesar 13,496.
2. Koefisien $\beta_1 X_1 = 0,346$ menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika variabel motivasi meningkat maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,346.

3. Koefisien $\beta_{2X_2} = 0,403$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja meningkat maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,403.

Tabel 6.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,496	3,472		3,887	,000
	motivasi	,346	,111	,405	3,107	,003
	kepuasan kerja	,403	,118	,446	3,422	,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah, 2019

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPKAD Kota Malang.

Tabel 6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,496	3,472		3,887	,000
	motivasi	,346	,111	,405	3,107	,003
	kepuasan kerja	,403	,118	,446	3,422	,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,025 ; 52-2-1) \\ &= t (0,025 ; 49) = 2,010 \end{aligned}$$

Keterangan n = jumlah

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Hipotesa : $H_0 : b_1 = 0$

$H_a : b_1 \neq 0$

Kriteria : Jika nilai uji t bernilai positif

H_0 diterima apabila thitung < ttabel

H_a diterima apabila thitung > ttabel

Jika nilai uji t bernilai negatif

H_0 diterima apabila thitung > ttabel

H_a diterima apabila thitung < ttabel

1. Motivasi diketahui nilai thitung (3,107) > ttabel (2,010) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang.
2. Kepuasan kerja diketahui nilai thitung (3,422) > nilai ttabel (2,010) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang.

c. Uji Signifikansi Simultan (uji statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.3 Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,667	2	151,333	42,131	,000 ^b
	Residual	176,006	49	3,592		
	Total	478,673	51			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

Sumber : Data diolah, 2019

Dari Tabel 6.3 diketahui Fhitung sebesar 42,131 dengan signifikansi 0,000 . F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

Hipotesa: Ho : $b_1 = b_2 = 0$

Ha : $b_1 \neq b_2$

Kriteria = Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel

Ha diterima apabila Fhitung > Ftabel

Ftabel = F (k ; n-k) =

F (2 ; 52-2) =

F(2 ; 50) = 3,18

Keterangan n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Dengan demikian diketahui nilai $F_{hitung} 42,131 > 3,18$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD kota Malang.

		Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	,747**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	52	52	52
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,747**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	52	52	52
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,738**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan gambar diatas didapatkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh oleh variabel Motivasi sebesar 0,738. Ini menunjukkan keeratan hubungan langsung antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai, sedangkan diperoleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,748 yang menunjukkan keeratan hubungan langsung antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai 0,738 dan 0,748

termasuk kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Malang. Penelitian ini mengkaji tentang motivasi dengan menggunakan 5 indikator dari Wibowo untuk mengukur motivasi pegawai diantaranya adalah prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, kemajuan dan tanggung jawab. Sedangkan untuk kepuasan kerja menggunakan teori Luthans dan mempunyai 5 indikator diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja dan terakhir variabel terikat memakai teori dari Gomes dan mempunyai 8 indikator diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kreatifitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, pengetahuan kerja dan kepribadian. Ketiga teori ini telah menjadi indikator penting dalam penyusunan kuesioner yang telah dibagikan kepada 52 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai t_{hitung} (3,107) > t_{tabel} (2,010) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima atau dengan kata lain (H0) ditolak.

Motivasi yang diberikan organisasi dalam hal ini mempunyai indikator seperti prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, kemajuan dan tanggung jawab. Dari hasil penelitian tersebut diketahui terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dalam arti apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut teori Maslow pertama pemenuhan kebutuhan fisik, berupa sandang, pangan dan papan, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan aktualisasi diri. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut maka akan memberikan semangat pada pegawai untuk bekerja dan berpartisipasi dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gitusudarmo (2001) dalam Sutrisno (2016:109) motivasi adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku pegawai”. Motivasi sangat dibutuhkan untuk produktivitas di organisasi, apabila motivasi dalam diri pegawai tinggi maka akan menjadi jaminan keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Diketahui nilai thitung (3,422) > nilai ttabel (2,010) dan

Sig. (0.000) < 0,05. Artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima atau dengan kata lain (H0) ditolak.

Kepuasan kerja yang didapat dalam hal ini mempunyai indikator seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dari hasil penelitian tersebut diketahui terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam arti apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Wibowo (2010:170) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan yang dirasakan oleh pegawai, dan dipengaruhi oleh balas jasa yang didapatkan. Mereka bisa merasa puas apabila hasil kerja dan umpan balas kerjanya dirasa layak dan adil. Setiap individu memiliki nilai masing – masing terhadap tingkat kepuasannya. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan individu maka kepuasan kerjanya juga akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Diketahui $F_{hitung} 42,131 > 3,18$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Yang artinya apabila motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima atau dengan kata lain (H0) ditolak.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Kinerja terdapat banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja. Karena apabila pegawai merasa puas dengan balas jasa yang diberikan maka dalam bekerja akan senang hati tanpa ada rasa tertekan atau terpaksa sehingga dapat bekerja maksimal. Dengan menggabungkan dua faktor tersebut maka pegawai dengan giat menyelesaikan tugas pekerjaannya, namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan

motivasi. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (parsial). Karena uji t variabel motivasi mempunyai thitung sebesar 3,107 dan ttabel sebesar 2,010 dan mempunyai Sig. 0,001 . Yang mempunyai arti apabila thitung lebih besar daripada ttabel dan Sig. lebih kecil dari pada 0,05 maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (parsial). Karena uji t variabel kepuasan kerja mempunyai thitung sebesar 3,422 dan ttabel sebesar 2,010 dan mempunyai Sig. 0,000. Yang mempunyai arti apabila thitung lebih besar daripada ttabel dan Sig. lebih kecil dari pada 0,05 maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang.
3. Berdasarkan Uji Signifikansi simultan (Uji F), diperoleh fhitung 42,131 dan ftabel 3,18 dengan Sig. 0,000 . Maka apabila Fhitung > Ftabel , sehingga disimpulkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Malang.

4. Korelasi / hubungan motivasi diperoleh 0,738 dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja 0,748 yang dalam pedoman interpretasi koefisien korelasi berarti hubungannya kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas maka dapat diajukan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Secara keseluruhan sebagian besar pegawai sudah merasa puas dan terpenuhi kebutuhannya selama bekerja di BPKAD Kota Malang. Jika dilihat dari uji validitas maka nilai terendah pada setiap variabel yang memerlukan perhatian lebih adalah:
 - a. Pada variabel motivasi organisasi harus membuat pegawai menikmati pekerjaannya misalnya dengan ruangan yang nyaman dan menyenangkan atau menyiapkan ruangan santai untuk hiburan supaya pegawai tidak jenuh dengan pekerjaan.
 - b. Pada variabel kepuasan kerja organisasi perlu mempertimbangkan apakah semua pegawai mampu membina hubungan baik dengan semua rekan kerjanya, pimpinan harus memastikan apakah sesama rekan kerja di organisasi tidak ada masalah pribadi atau pekerjaan dengan rekan lainnya, apabila ada maka pimpinan perlu menasehati agar tidak dibawa pada urusan pekerjaan atau dengan mendekati rekan kerja dengan mengadakan outbond atau dinas

luar agar dapat memperlancar silaturahmi antar pegawai sehingga tidak ada kendala ketika bekerja sama dengan rekan kerjanya.

- c. Pada variabel kinerja pegawai organisasi perlu memperhatikan jadwal dan prosedur pegawai dalam bekerja supaya tidak melebihi jam kerjanya dan tetap libur ketika memang hari libur.
2. Mengingat variabel-variabel dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi organisasi atau peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bandhaso, Mira Labi. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta di Makassar*. Jurnal Akuntansi. Makassar: Universitas Tadulako.
- BPKAD Malang Kota. <http://bpkad.malangkota.go.id/>. Diakses tanggal 3 Februari 2019.
- BPKAD.Malang Kota.go.id. *BPKAD Terbaik dalam Adinata Mandrakanta Triwulan II Tahun 2018*. diakses pada 10 November 2018 dari <https://bpkad.malangkota.go.id/2018/09/07/bpkad-terbaik-dalam-adinata-mandrakanta-triwulan-ii-tahun-2018/>.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg, J. Dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Pratince Hall International.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed.2. Cetakan keempat belas. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. ed.2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Cetak Keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hughes, Richard L, Robert C. Ginnet, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dan Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- John, H Bernadin, Joyce E. A. Russel. 2013. *Human Resources Management, an Experiential Approach, Mc Graw-Hill International Edition*. Sixth Edition. Printed in Singapore.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: V.A Yuwono, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Malthis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Kota Malang. <http://malangkota.go.id/>. Diakses tanggal 3 Februari 2019.
- Peraturan Daerah Malang no 7 tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwoto, Agus. 2007. *Panduan Laboratorium Statistik Interferensial*. Bandung: Grasindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2003. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Buku 2. ed.12. Jakarta: Salemba Empat.

- _____. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Buku 2. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sharma R.A and Chandra S.S. 2004. *Advanced Industrial Pshychology*. New Delhi: Nice Printing Press.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES Anggota IKAPI.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, PM. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Pegawai Negeri Sipil.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



Lampiran 1. Kuesioner**KUESIONER**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang”**.

Dalam pengisian kuesioner ini dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan cek list (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

IDENTITAS

1. Nama :
2. Umur : 20 – 25 tahun 36 – 45 tahun
 26 – 35 tahun > 46 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Pendidikan : SMA – D3 S2
 S1 S3
5. Jabatan/Staff Bagian : Pangkat / Golongan :
6. Masa Kerja : 1 – 10 tahun 21 – 30 tahun
 11 – 20 tahun > 30 tahun
7. Gaji : < Rp 1 juta 11 – 15 juta
 Rp 1 – 5 juta 16 – 20 juta
 Rp 6 – 10 juta > 21 juta

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Motivasi Pegawai

No	Pernyataan Motivasi Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk berprestasi					
2.	Untuk menjadi pegawai yang berprestasi diperlukan kerja keras					
3.	Penghargaan yang diterima merupakan bentuk pengakuan atas prestasi yang telah diperoleh					
4.	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja					
5.	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6.	Pekerjaan sangat menyenangkan dan membuat tidak bosan					
7.	Organisasi memberikan kesempatan untuk maju bagi semua pegawai					
8.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan berkarir bagi semua pegawai					
9.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan					
10	Saya memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					



Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pekerjaan yang diberikan merupakan tantangan bagi saya untuk menyelesaikannya					
2.	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja saya					
3.	Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
5.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
6.	Promosi yang dilakukan sudah sesuai dengan jenjang karir organisasi					
7.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah berdasarkan standar organisasi					
8.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah berdasarkan peraturan pemerintah					
9.	Saya selalu membina hubungan baik dengan semua rekan kerja					
10.	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					

Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan organisasi					
2.	Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh pegawai berkualitas					
3.	Bagi saya bekerja adalah bagian dari kreatifitas dan memunculkan ide baru					
4.	Kreatifitas yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi					
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab					
6.	Saya dapat kerja sama dengan semua rekan kerja					
7.	Saya mampu memberikan inisiatif dalam setiap pekerjaan					
8.	Saya memiliki pengetahuan yang baik dengan pekerjaan yang dibebankan					
9.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja organisasi					
10.	Saya mampu bekerja sesuai dengan					

prosedur dan jadwal yang sudah ditetapkan						
---	--	--	--	--	--	--

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian. Jika ada yang ingin ditanyakan lebih lanjut mengenai kuesioner diatas dapat ditanyakan kepada saya Nabila Defina (085736599454) selaku peneliti dari penelitian ini



Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

NO	M 1	M 2	M 3	M4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y1 0		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	
9	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
12	2	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
13	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
15	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
17	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
18	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
19	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

45	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
47	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
48	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
49	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
51	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
52	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Motivasi (X1)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	SKOR
x1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,315 [*] 52	,361 ^{**} 52	,169 52	,372 ^{**} 52	,226 52	,304 [*] 52	,085 52	,145 52	,103 52	,574 ^{**} 52
x1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		1	,129 52	,281 [*] 52	,245 52	-.047 52	,254 52	,106 52	,196 52	,258 52	,479 ^{**} 52
x1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			1	,529 ^{**} 52	,168 52	,324 [*] 52	,429 ^{**} 52	,104 52	,205 52	,239 52	,634 ^{**} 52
x1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				1	,433 ^{**} 52	,246 52	,393 ^{**} 52	,457 ^{**} 52	,121 52	,167 52	,691 ^{**} 52
x1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					1	,079 52	,009 52	,001 52	,233 52	,000 52	,000 52
x1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						1	,041 52	,208 52	,001 52	,237 52	,647 ^{**} 52
x1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							1	,139 52	,001 52	,072 52	,450 ^{**} 52
x1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								1	,039 52	,010 52	,525 ^{**} 52
x1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									1	,073 52	,287 [*] 52
x1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N										1	,094 52
SKOR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N											1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	SKOR	
x2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,383** 52	,244 ,081 52	,171 ,225 52	,304 ,028 52	,222 ,113 52	,161 ,254 52	,275 ,049 52	-.004 ,975 52	,000 ,704 52	,478** ,000 52	
x2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		1 ,397** 52	,274 ,573** 52	,049 ,000 52	,206 ,020 52	,096 ,496 52	,307 ,309 52	,050 ,328 52	,054 ,843 52	,548** ,000 52	
x2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			1 ,260 52	,573** ,000 52	,260 ,063 52	,126 ,373 52	,121 ,399** 52	,138 ,243 52	,028 ,331* 52	,536** ,000 52	
x2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				1 ,260 52	,260 ,063 52	,126 ,373 52	,121 ,399** 52	,138 ,243 52	,028 ,331* 52	,536** ,000 52	
x2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					1 ,260 52	,260 ,063 52	,121 ,399** 52	,138 ,243 52	,028 ,331* 52	,536** ,000 52	
x2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						1 ,260 52	,121 ,399** 52	,138 ,243 52	,028 ,331* 52	,536** ,000 52	
x2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							1 ,260 52	,138 ,243 52	,028 ,331* 52	,536** ,000 52	
x2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								1 ,260 52	,028 ,331* 52	,536** ,000 52	
x2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									1 ,260 52	,536** ,000 52	
x2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N										1 ,260 52	
SKOR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N											1 ,260 52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Skor
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,786**	,288*	,132	,239	,120	-.046	,221	,050	-.165	,422**
			,000	,039	,351	,089	,396	,745	,116	,722	,244	,002
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,786**	1	,410**	,181	,188	-.005	-.093	,177	,073	-.203	,397**
		,000	,003	,003	,198	,183	,972	,510	,322	,608	,149	,004
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,288*	,410**	1	,602**	,410**	,238	,047	,140	-.060	-.028	,522**
		,039	,003	,002	,000	,000	,089	,740	,321	,873	,845	,000
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,132	,181	,602**	1	,733**	,606**	,381**	,265	,437**	,339*	,638**
		,351	,198	,000	,000	,000	,000	,005	,100	,001	,014	,010
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,239	,188	,410**	,733**	1	,721**	,304*	,252	,122	-.034	,718**
		,089	,183	,003	,000	,000	,000	,028	,072	,387	,812	,000
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,120	-.005	,238	,606**	,721**	1	,592**	,265	,239	,044	,044
		,396	,972	,089	,000	,000	,000	,000	,058	,087	,756	,756
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.046	-.093	,047	,381**	,304*	,592**	1	,513**	,437**	,339*	,230
		,745	,510	,740	,005	,028	,52	,52	,000	,001	,014	,101
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,221	,177	,140	,231	,252	,265	,513**	1	,339*	,304*	,617**
		,116	,210	,322	,100	,072	,058	,000	,000	,014	,029	,000
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,050	,073	-.060	,050	,122	,239	,437**	,339*	1	,564**	,512**
		,722	,608	,873	,727	,387	,087	,001	,014	,000	,000	,000
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.165	-.203	-.028	,010	-.034	,044	,230	,304*	,564**	1	,319*
		,244	,149	,845	,942	,812	,756	,101	,029	,000	,000	,021
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
skor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,422**	,397**	,522**	,711**	,718**	,718**	,638**	,617**	,512**	,319*	1
		,002	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000
		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4. Hasil Uji Realiblias

1. Realibilitas Motivasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	37,96	10,312	,404	,748
x1.2	37,71	11,150	,332	,755
x1.3	37,96	10,430	,512	,731
x1.4	38,17	9,950	,569	,721
x1.5	38,17	10,264	,520	,729
x1.6	38,13	11,138	,280	,764
x1.7	38,12	10,535	,546	,728
x1.8	38,06	10,957	,386	,748
x1.9	37,77	10,965	,416	,744
x1.10	37,85	11,348	,321	,755

2. Realibilitas Kepuasan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	38,08	10,033	,344	,734
x2.2	38,27	9,612	,407	,726
x2.3	38,25	9,721	,399	,727
x2.4	38,35	9,407	,482	,715
x2.5	38,27	9,259	,476	,715
x2.6	38,35	9,682	,368	,732
x2.7	38,25	9,564	,381	,730
x2.8	38,33	8,695	,537	,704
x2.9	38,06	9,977	,272	,746
x2.10	37,96	9,567	,405	,726

3. Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	40,50	8,412	,288	,758
y2	40,56	8,448	,253	,762
y3	40,65	8,035	,387	,747
y4	40,63	7,334	,606	,716
y5	40,73	7,181	,605	,714
y6	40,83	7,009	,592	,715
y7	40,79	7,386	,496	,731
y8	40,69	7,629	,489	,733
y9	40,77	7,985	,364	,750
y10	40,75	8,623	,148	,778

Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,496	3,472		3,887	,000
	motivasi	,346	,111	,405	3,107	,003
	kepuasan kerja	,403	,118	,446	3,422	,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,496	3,472		3,887	,000
	motivasi	,346	,111	,405	3,107	,003
	kepuasan kerja	,403	,118	,446	3,422	,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja, motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,667	2	151,333	42,131	,000 ^b
	Residual	176,006	49	3,592		
	Total	478,673	51			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,617	1,89525

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

Lampiran 8. Uji Korelasi

Correlations

		Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	,747**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	52	52	52
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,747**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	52	52	52
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,738**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian



Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang mengisi kuesioner penelitian



Peneliti berfoto dengan salah satu pegawai BPKAD Kota Malang

Lampiran 10. Surat Penelitian



**PEMERINTAH KOTA MALANG
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH**

JL. Tugu No. 1 Telp. (0341) - 326025, 366955, 360975, 343894
Fax (0341) - 328553, 326025

MALANG

Kode Pos.65119

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NOMOR : 070/777/35.73.404/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : BAIHAQI, S.Pd, SE, M.Si
N I P : 19670317 199202 1 001
Pangkat : Pembina
Jabatan : Sekretaris BPKAD Kota Malang
Alamat : Jl. Tugu No. 1 Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa bernama:

N a m a : NABILA DEFINA PUTRI
N I M : 155030107111019
Jurusan/Fakultas : Ilmu Administrasi Publik
Universitas : Universitas Brawijaya Malang

Telah melaksanakan Penelitian dan pengambilan data di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang dengan judul Penelitian "**Pengaruh Motivasi dan Keputusan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKAD**" mulai tanggal 24 Januari s.d 14 Februari 2019, selama melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang yang bersangkutan menunjukkan dedikasi dengan baik.

Demikian untuk menjadikan periksa dan dapat dipergunakan seperlunya.

Malang, 14 Februari 2019

a.n KEPALA BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH


BAIHAQI, S.Pd, SE, M.Si
Pembina
NIP. 19670317 199202 1 001





CURRICULUM VITAE

NABILA DEFINA PUTRI

PROFILE

I am student at Universitas Brawijaya
Malang.

CONTACT DETAILS

Telepon : +62 857 365 99 454
 WhatsApp : +62 857 365 99 454
 Id line : nabiladefina
 Instagram : nabdeff
 Email : Nabiladefina.nd@gmail.com

PROFILE

Nama : Nabila Defina Putri
 Date of birth : December, 13-1996
 Address : Jl.Simpang Batu Permata No.76
 Tlogomas, Malang Jawa Timur
 Status : Belum menikah

EDUCATION

2003 - 2009 SD Negeri Dinoyo 2
 2009 - 2012 SMP Negeri 1 Malang
 2012 - 2015 SMA Negeri 3 Malang
 2015- Sekarang Fakultas Ilmu Administrasi
 Publik, Universitas Brawijaya

WORK EXPERIENCE

2018 East Java Regional Secretariat
 Organization Bureau, Subdivision of Public Service
 Governance

ORGANIZATION

2016 Staff Administrator of UATL Universitas Brawijaya
 2017 Secretary of UATL Universitas Brawijaya

EVENT

2016 Staff of Sponsorship Div.
 - Indonesian Youth Administrator Comp.
 Staff of Administrator Div.
 - Brawijaya National Tennis Tournament 2016
 2017 Staff of Food and Beverages Div.
 - ADFEST 2.0

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

