

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA BIMA

M. Al-jihad¹, Jaenab²

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB
E-mail: maljihad440@gmail.com, jaenab.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and workload on job satisfaction of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) in Bima City. This research uses associative research with a quantitative approach. For sampling technique (purposive sampling) was used by determining the sample as respondents were all 76 the State Civil Service (ASN) employees in the office of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Bima City. Data collection techniques using observations, questionnaires (questionnaires) with a Likert scale. Technical Analysis using Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test which consists of: Normality Test, Multicollinearity Test, Test, Heteroscedasticity and Autocorrelation Test. Multiple linear regression analysis, coefficient test, multiple correlation, determination coefficient test (R²), partial test (T test), simultaneous test (F test). The results showed that motivation has a significant effect on employee job satisfaction, work load has a significant effect on employee job satisfaction, motivation and workload has a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Workload, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk penarikan sampel digunakan teknik (*purposive sampling*) dengan menetapkan sampel sebagai responden adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil negara (ASN) sebanyak 76 orang pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Observasi, Angket (kuesioner) dengan skala likert. Teknik Analisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik yang terdiri dari : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji, Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Analisis Regresi linier berganda, Uji koefisien, Korelasi berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F). Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Dalam menghadapi arus Globalisasi seperti ini, potensi sumber daya manusia (SDM). Harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal, oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai target atau tujuan organisasi. Salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja pegawai, suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja pegawai yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan.

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Handoko (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja pegawai akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan pegawai. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi.

Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seorang untuk melakukan kegiatan tertentu, apabila para pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan ada dapat organisasi sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dan suatu pekerjaan dalam jangka tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang pegawai terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penelitian pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima ditemukan beberapa masalah terkait dengan Kepuasan kerja yang terlihat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima adalah ketidakpuasan akan perilaku pemimpin, pekerjaan, kondisi kerja, dll. Selain itu, Masalah motivasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima seperti kurangnya semangat kerja pegawai diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja dan serta lambannya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai yang berdampak tidak baik untuk kemajuan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Kemudian masalah beban kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima adalah beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh pegawai bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai. Berdasarkan uraian diatas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Segala aktivitas yang dilakukan pegawai di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintahan, sehingga kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2017) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pegawai meninggalkan pekerjaannya.

Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

Menurut Sowmya dan Panchanatham (2011) menyebutkan bahwa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji
2. Aspek Organisasi
3. Perilaku Atasan
4. Pekerjaan dan Kondisi Kerja
5. Perilaku Rekan Kerja

Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Robbins (2012), Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Menurut Ismail (2012) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran kepuasan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Indikator Motivasi menurut Hasibuan (2014) :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keselamatan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa : Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Munandar (2012) Beban Kerja dapat dibedakan kedalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

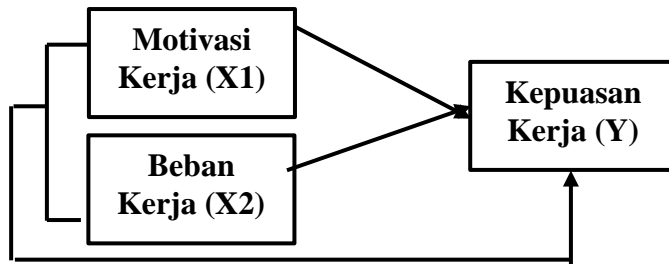
Sugiyono dalam Suwatno dan Priansa (2014) menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energy pokok dan energy cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energy pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energy cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energy pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Beban kerja merupakan tugas- tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan pegawai tersebut, sehingga pegawai tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Maka hal tersebut menimbulkan beban bagi sipegawai tersebut.

Indikator beban kerja menurut Putra (2012) :

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatankegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS

- H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima.
- H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima.
- H3: Diduga Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima dan waktu pelaksanaan dimulai dari bulan April 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima tahun 2021 yang berjumlah 117 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan dan jumlah populasi pada pegawainya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima pegawainya sebanyak 76 orang yang berstatus pegawai negeri sipil. Metode dalam penentuan sampel tersebut adalah metode purposive sampling.

TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini dilakukan teknik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kusioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5)

interval dan skala dan sama yang (skala likert), dimana penentuan skornya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk setiap jawaban sangat setuju di beri skor 5 (lima)
- b. Untuk setiap jawaban setuju diberi skor 4 (empat)
- c. Untuk jawaban ragu-ragu/cukup setuju diberi skor 3(tiga)
- d. Untuk setiap jawaban tidak setuju diberi skor 2 (dua)
- e. Untuk jawaban yang sangat tidak setuju diberi skor 1 (satu)

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kusioner dari responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah setiap pertanyaan adalah r hitung harus berada diatas 0,3 hal ini dikarenakan jika r hitung lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang rendah dari item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel- variabel yang diteliti, sehingga item-item tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah raksi jawaban dari kusioner benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat cronbach alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat norma probability plot, yang membandingkan distribusi sesungguhnya distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas ataupun tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari TOL (Tolerance) dan inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Suliyanto (2011).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto (2011) uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang berbentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (times-series) atau ruang (cros section). Menurut Suliyanto (2011) untuk mengetahui adanya outokorelasi digunakan Uji Durbin–Watson (uji D-W) mendekati angka 2 berarti tidak ada outokorelasi.

Analisi Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= KepuasanKerja
a	= Konstanta
X ₁	= Motivasi
X ₂	= BebanKerja
b ₁ -b ₂	= Koefisien Regresi (parsial)
e	= Tingkat Kesalahan

Uji koefisien Korelasi berganda

Yaitu suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R²)=1, artinya variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²)=0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila t hitung > t tabel atau sig < α maka :
 - a. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
 - b. H₀ ditolak karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan
- 2) Apabila t hitung > t tabel atau sig < α maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

b. H0 diterima karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka :
 - a. Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka :
 - a. Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H0 diterima karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X1.1	0.638	0,300	Valid
		X1.2	0.758	0,300	Valid
		X1.3	0.723	0,300	Valid
		X1.4	0.675	0,300	Valid
		X1.5	0.547	0,300	Valid
		X1.6	0.649	0,300	Valid
		X1.7	0.785	0,300	Valid
		X1.8	0.753	0,300	Valid
		X1.9	0.636	0,300	Valid
		X1.10	0.731	0,300	Valid
2	Beban Kerja	X2.1	0.536	0,300	Valid
		X2.2	0.837	0,300	Valid
		X2.3	0.700	0,300	Valid
		X2.4	0.644	0,300	Valid
		X2.5	0.757	0,300	Valid
		X2.6	0.690	0,300	Valid
		X2.7	0.679	0,300	Valid
		X2.8	0.727	0,300	Valid
		X2.9	0.776	0,300	Valid
		X2.10	0.663	0,300	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y.1	0.628	0,300	Valid
		Y.2	0.706	0,300	Valid
		Y.3	0.712	0,300	Valid
		Y.4	0.639	0,300	Valid

Y.5	0.634	0,300	Valid
Y.6	0.635	0,300	Valid
Y.7	0.766	0,300	Valid
Y.8	0.690	0,300	Valid
Y.9	0.701	0,300	Valid
Y.10	0.668	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan table 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di kota Bima dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

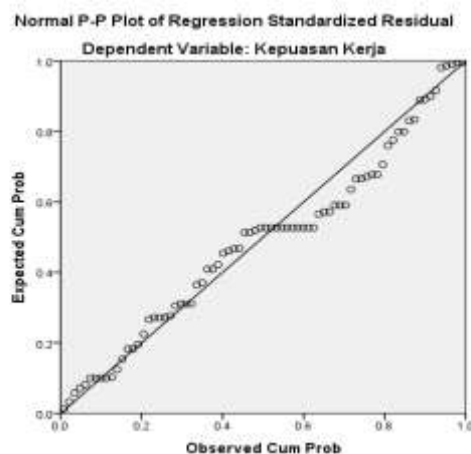
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja (X1)	0.877	> 0,600	Reliabel
Variabel Beban Kerja (X2)	0.885	> 0,600	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja (Y)	0.870	> 0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

Uji Multikoleneartitas

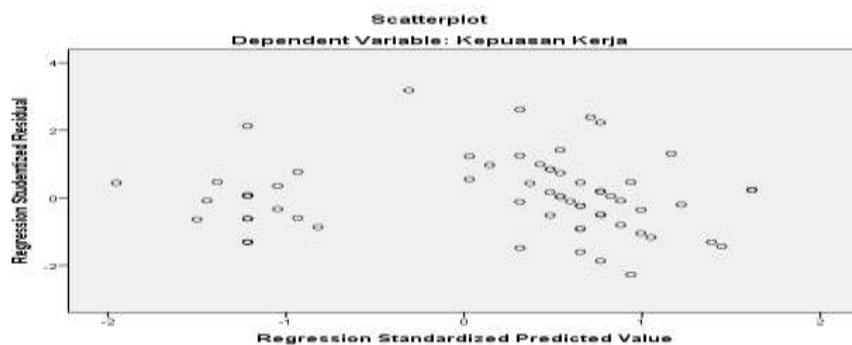
Tabel 3. Hasil Uji Multikoleneartitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.866	2.153		.402	.689		
Motivasi Kerja	.585	.115	.560	5.084	.000	.173	5.796
Beban Kerja	.391	.113	.382	3.469	.001	.173	5.796

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikoleneartitas, jika nilai tolerance $0,173 > 0,100$ dan nilai VIF $5,796 < 10,00$.

Uji Heterokedasitas



Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Autokorelas

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.847	.843	1.481	2.099

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan uji autokolerasi, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbin watson. Nilai k (2) dan N (76) dengan signifikansi 5%. Nilai du $(1.681) < \text{Durbin Watson } (2.099) < 4\text{-du } (2.319)$ artinya tidak gejala autokolerasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.866	2.153		.402	.689
Motivasi Kerja	.585	.115	.560	5.084	.000
Beban Kerja	.391	.113	.382	3.469	.001

Sumber : Data Primer diolah 2021

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,866 + 0,585 X_1 + 0,391 X_2$$

- Konstantan = a = 0,866 artinya jika Motivasi Kerja dan Beban Kerja konstan atau sama dengan nol maka Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima sebesar 0,866.
- Koefisien variabel = b₁ = 0,585 artinya jika Motivasi Kerja naik sebesar Rp 1 dimana Beban Kerja konstan maka Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima akan naik sebesar 0,585.
- Koefisien variabel = b₂ = 0,391 artinya jika Beban Kerja naik sebesar Rp 1 dimana Motivasi Kerja konstan maka Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima akan naik sebesar 0,391.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.847	.843	1.481	2.099

Sumber : Data Primer diolah 2021

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,921. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sangat kuat sebesar 0,921 (92,1%).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.847	.843	1.481	2.099

Sumber : Data Primer diolah 2021

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,847 atau 84,7%. Artinya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima yaitu sebesar 84,7%. sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.866	2.153		.689
	Motivasi Kerja	.585	.115	.560	.000
	Beban Kerja	.391	.113	.382	.001

Sumber : Data Primer diolah 2021

- Nilai t-hitung untuk variable Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 5,084. Yang artinya motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian dua arah alpha ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dan derajat bebas (dk) = $n - k - 1$ dengan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat, maka (dk) = $76 - 2 - 1 = 73$. Sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.993. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yaitu Sig.0,000 < 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima.
- Nilai t-hitung untuk variable Beban Kerja (X2) adalah sebesar 3.469 yang artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian dua arah alpha ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dan derajat bebas (dk) = $n - k - 1$ dengan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat, maka (dk) = $76 - 2 - 1 = 73$. Sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.993. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yaitu Sig.0,001 < 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima.

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	890.139	2	445.070	202.789
	Residual	160.216	73	2.195	
	Total	1050.355	75		

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 202,789. Adapun rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah sebagai berikut $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$. jadi $df_1 = 2-1 = 2$, dan $df_2 = 76-2 = 74$. Dari rumus tersebut di

dapatkan nilai f_{tabel} sebesar 3,12, jadi nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a di terima dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. jadi, secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian ini ditemukan adanya:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Motivasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka penelitian dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

Bagi Organisasi

Semoga penelitian ini dapat berkontribusi dalam penyampaian aspirasi dari Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Bima supaya pihak manajemen dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai sehingga pegawai dapat selalu merasa puas dalam bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke satu: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga H.B.
- Hasibuan Malayu S.P. (2012). Manajen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Ismail, S. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, (2012). Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Indonesia Press (UI), Jakarta.
- Putra, A.S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rati Anggraini. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal, Deddy mulyadi. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. (2012). Manajemen (Edisi Kesepuluh).

- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). “*Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India.*” *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.