



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima

**Yuli Yanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

*E-mail:* [yuliyanti.stiebima19@gmail.com](mailto:yuliyanti.stiebima19@gmail.com)

**Kartin Aprianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

*E-mail:* [kartinaprianti93@gmail.com](mailto:kartinaprianti93@gmail.com)

**Abstract.** *Human resource management is the set of organizational activities directed at attracting, developing and retaining an effective workforce. Managers have a big role in directing people who are in the organization to achieve the expected goals, including thinking about how to have human resource management that is able to work effectively and efficiently so that they have good work performance (Dikdoyo et al, 2023).*

**Keywords:** *Human Resource Management, Labor, Effective.*

**Abstrak.** Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar memiliki prestasi kerja yang baik (Dikdoyo dkk, 2023).

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Kerja, Efektif.

### PENDAHULUAN

Prestasi kerja mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Prestasi Kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja (Putri& Aldino, 2022).

Hasibuan (Yuniasti, 2019) menjelaskan bahwa dalam organisasi seorang pegawai di tuntutan untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal tersebut di perlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karna seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Menurut Rizal & Abdurahman (2020) Motivasi kerja, menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mampu bekerjasama, Bekerja efektif, dan terintergritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi

seseorang untuk bekerja.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Ardasanti, 2019).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima terdapat fenomena masalah terkait motivasi kerjapegawai, yang dimana masih terdapat beberapa pegawai kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan merasa pemberian penghargaan berupa pujian atas prestasi kerja yang baik, baik oleh pimpinan maupun rekan kerja. Pengakuan atas pekerjaan diperlukan agar pegawai memiliki rasa bahagia dalam bekerja sehingga motivasi kerja meningkat. Berkaitan dengan kepuasan kerja, Masih ada beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan karena menganggap pekerjaan yang dilakukan monoton setiap hari. Pekerjaan yang monoton seringkali menyebabkan pegawai merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan, namun bukan berarti pegawai enggan bekerja. Dalam hal prestasi kerja, beberapa pegawai memiliki kemampuan yang berbeda beda dalam memahami pekerjaan yang ditugaskan sehingga seringkali terjadi miskomunikasi dalam penyampaian informasi tentang pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik meneliti dengan Judul **Pengaruh Motivasi kerjaDan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Bima?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi Kerja**

Ardasanti (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi serta prestasi kerja akan meningkat sedangkan menurut Hasibuan (Yunanto & utami, 2017) Motivasi perlu di laksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika di dasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasikerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi.

Dikdoyo dkk (2023) menjelaskan Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal motivasi juga semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintergrasi kepada tujuan yang di inginkan.

Indikator motivasi kerja menurut Ardasanti (2019) dalam penelitiannya yaitu:

- a) Motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang untuk berusaha meraih kesuksesan dan memiliki orientasi tujuan, aktivitas sukses atau gagal.

- b) Motivasi pengakuan. Motivasi pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi seperti pujian dan pengakuan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, apabila motivasi pengakuan terpenuhi maka pegawai akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya .
- c) Motivasi ingin maju . motivasi ingin maju menerangkan tentang kesempatan pegawai untuk maju.

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno ( Ardasanti, 2019 ) kepuasan kerja pegawai merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaannya atau pengalaman bekerjanya. Sedangkan menurut Afandi (Putri & Aldino, 2022) menjelaskan Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil kerja pegawai maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Nuraini (Yuniastuti,2019) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian Yuniastuti (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Sarana dan prasaran, yaitu alat yang dapat menunjang atau mendukung kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.
- b) Sikap pimpinan, yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- c) Sikap pekerjaan atau pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang di lakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

## 3. Prestasi Kerja

Ardasanti (2019) menerangkan prestasi kerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Ardasanti,2019)

Zulkarnaen dkk (2018) mendefinisikan prestasi kerja sebagai sesuatu yang di kerjakan atau produk/jasa yang di hasilkan atau di berikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Dijelaskan bahwa prestasikerja yang di hasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.

Hal yang sama dijelaskan oleh Sutermeister (Rizal & Abdulrahman, 2020) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Indikator prestasi kerja dalam penelitian Rizal & Abdulrahman (2020) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Prestasi dalam Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Prestasi dalam Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi/lembaga dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang pegawai.
- c. Prestasi dalam Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

#### **4. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja.**

Zulkarnaen dkk (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Suharsono (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan sehingga berdampak pada prestasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yunanto & Utami (2017) serta Zulkarnaen dkk (2018) menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Suharsono (2023) serta Ardasanti (2019) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Yuniastuti (2019) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya yang mendorongnya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai terhadap karyawannya, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata.

Penelitian yang dilakukan Ardasanti (2019) dan Yuniastuti (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dikdoyo dkk (2023) dan Suharsono (2023) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasibuan (Zukarnaen dkk, 2018) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari factor penting, yaitu kepuasan dari minat seorang pekerja, serta peran dari tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan

Penelitian yang dilakukan oleh Yunanto & Utami (2017) dan Putri & Aldino (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dikdoyo dkk (2023) juga menerangkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.

**H2:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.

**H3:** Motivasi kerjadan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Dalam Penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016).

### **B. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi yang di gunakan yaitu seluruh pegawai di kantor pelayanan pajak pratama raba kota bima yang berjumlah 96 orang pegawai yang terdiri dari 76 pegawai yang berstatus ASN dan 20 orang pegawai yang berstatus honorer. Sampel dalam penelitian ini yaitu 76 orang pegawai yang berstatus ASN. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu sampling *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri tertentu mengenai tujuan penelitian yaitu pegawai ASN yang sudah diketahui tupoksi yang jelas terkait pekerjaannya

### **D. Lokasi Penelitian**

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima Jl. Soekarno Hatta No.17 Rabangodu Utara, Kec. Raba, Kota Bima.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016).

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016)

## 3. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

## 4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

## F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha 0,6) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Ghozali, 2018)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih



dahulu sebelum menggunakan multipliner regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya :

- a. Uji Normalitas .Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.
- b. Uji Multikolinearitas. Menurut Ghozali (2018) Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  maka terjadi Multikolonieritas.
- c. Uji Heterokedastisitas . Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapatdilibatker dengan menggunakan metode Glejer yaitu dengan carameregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows.
- d. Uji Autokorelasi. Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

#### 4. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Prestasi Kerja  
 a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien Regresi  $X_{12}$   
 $X_1$  : Motivasi Kerja  
 $X_2$  : Komitmen Kerja

e : Error

## 5. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Ghozali,2018)

## 6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Ghozali,2018)

## 7. Uji t

Uji signifikansi digunakan untuk menguji anatar variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t sendiri didapatkan dengan membandingkan t hitung dan t tabel yang dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ( $p\text{-value} < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen secara persial mempengaruhi variabel dependent. Menurut Ghozali (2018), berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai  $\text{sig.} < 0,05$ , maka hipotesis diterima
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan nilai  $\text{sig.} > 0,05$ , maka hipotesis ditolak.

## 8. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F didapatkan dari membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka hipotesis diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Menurut *Ghozali (2018)* menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan nilai  $\text{sig.} < 0,05$  maka hipotesis diterima
- b. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ dan nilai sig.} > 0,05$ , maka hipotesis ditolak

**HASIL PENELITIAN****A. Pembahasan Hasil Analisa Data****1. Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai Validity	Nilai Batas	Ket
Motivasi Kerja (X1)	1	0,786	0,300	Valid
	2	0,642	0,300	Valid
	3	0,851	0,300	Valid
	4	0,732	0,300	Valid
	5	0,852	0,300	Valid
	6	0,846	0,300	Valid
	7	0,664	0,300	Valid
	8	0,562	0,300	Valid
	9	0,629	0,300	Valid
	10	0,770	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,675	0,300	Valid
	2	0,629	0,300	Valid
	3	0,538	0,300	Valid
	4	0,836	0,300	Valid
	5	0,835	0,300	Valid
	6	0,881	0,300	Valid
	7	0,676	0,300	Valid
	8	0,817	0,300	Valid
	9	0,780	0,300	Valid
	10	0,783	0,300	Valid
Prestasi Kerja (Y)	1	0,820	0,300	Valid
	2	0,805	0,300	Valid
	3	0,847	0,300	Valid
	4	0,794	0,300	Valid
	5	0,835	0,300	Valid
	6	0,854	0,300	Valid
	7	0,778	0,300	Valid
	8	0,799	0,300	Valid
	9	0,782	0,300	Valid
	10	0,801	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu 0,300.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

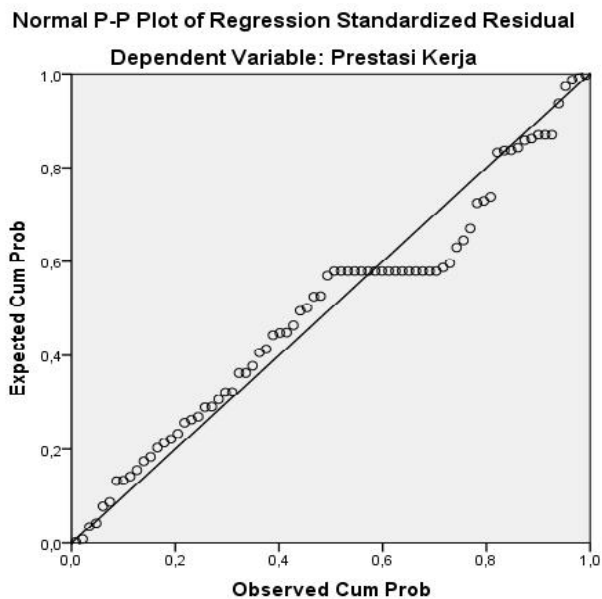
Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Motivasi kerja	10	0,903	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	10	0,911	0,600	Reliabel
Prestasi kerja	10	0,941	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) dengan nilai Alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,46872221
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,140
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		1,218
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai  $0,103 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

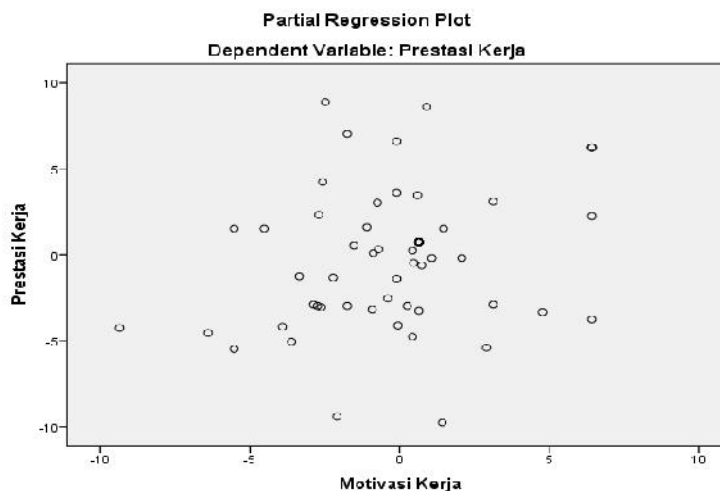
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,371	2,695
	Kepuasan Kerja	,371	2,695
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah  $0,371 > 0,10$  sementara, nilai VIF untuk variable motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

adalah  $2,695 < 10.00$ . maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat mengambarkan pola jelas bahwa titik-titik plot berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729 <sup>a</sup>	,532	,519	3,441	1,746
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 5 diatas, menunjukan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.746 dan  $d_U$  sebesar 1.6819 sehingga diperoleh nilai  $4-d_U = 2,3181$ . Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $1,6819 < 1,746 < 2,3181$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,200	4,264		1,689	,096
	Motivasi Kerja	,346	,141	,322	2,449	,017
	Kepuasan Kerja	,500	,147	,447	3,400	,001

a. Dependent Variable :

Sumber: Data primer diolah , 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,200 + 0,346 X_1 + 0,500 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 7,200, maka artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, maka prestasi kerja nilainya sebesar 7,200 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,346, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 0,500 artinya jika artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,500 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

#### 5. Koefisien Kolerasi Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 <sup>a</sup>	,532	,519	3,441

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah , 2023

Dari hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai  $R$  adalah sebesar 0,729. Hasil tersebut menjelaskan bahwa keeratan hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh tersebut maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Tingkat hubungan 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
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 8 diatas maka tingkat keeratan hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima sebesar 0,729 berada pada interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

## 6. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,566 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima adalah sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Hasil Uji t

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,200	4,264		1,689	,096
	Motivasi Kerja	,346	,141	,322	2,449	,017
	Kepuasan Kerja	,500	,147	,447	3,400	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023



**H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.**

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,449 dengan nilai t-tabel sebesar 1,993 ( $2,449 > 1,993$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 ( $0,017 < 0,05$ ), Sehingga **H1 Diterima** dengan demikian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunanto & Utami (2017) serta Zulkarnaen dkk (2018) menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian lain oleh Suharsono (2023) serta Ardasanti (2019) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.**

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,400 dengan nilai t-tabel sebesar 1,993 ( $3,400 > 1,993$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) Sehingga **H2 Diterima**, dengan demikian membuktikan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ardasanti (2019) dan Yuniastuti (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa oleh Dikdoyo dkk (2023) dan Suharsono (2023) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**8. Hasil Uji F**

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982,190	2	491,095	41,469	,000 <sup>b</sup>
	Residual	864,494	73	11,842		
	Total	1846,684	75			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data primer diolah, 2023

### **H3: Motivasi terjadinya kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.**

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 41,469 dengan nilai F-tabel sebesar 2,73 ( $41,469 > 2,73$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), Sehingga **H3 Diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa Motivasi terjadinya kepuasan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunanto & Utami (2017) dan Putri & Aldino (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Diddoyo dkk (2023) juga menerangkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima
- b. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima
- c. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima.

### **2. Saran**

- a) Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima untuk dapat memperhatikan motivasi kerja seperti memberikan pengakuan atas hasil pekerjaan serta memperhatikan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai prestasi kerja dengan menambahkan variabel lain ataupun menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardasanti, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2023). Pengaruh Motivasi kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 33-42
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Putri, A., & Aldino, H. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 616-627.
- Rizal, Y., & Abdurrahman, A. (2020). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. *Administraus*, 4(2), 139-160.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Suharsono, D. (2023). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak*. 6(1), 78-87. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.4554>
- Yuniastuti, R. M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada cv. organik agro system (OASIS) di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 1(2), 112847.
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kediri. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, 2(1).
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 42-62.