

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima

Alimin Maulana^{1*}, Muhammad Yusuf², Juwani Juwani³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Korespondensi penulis: aliminmaulanaalim@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at the Bima Regency Animal Husbandry Service. The number of samples in this study was 60 ASN with a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. Data analysis technique using multiple linear regression. The research results show that motivation has no significant effect, while job satisfaction has a significant effect on job satisfaction. However, together motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance at the Bima Regency Animal Husbandry Service.*

Keywords: *motivation, job satisfaction, work performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, prestasi kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga pada sebuah instansi, karena suatu instansi tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada sumber daya manusia di dalamnya. Seiring dengan perkembangan era globalisasi saat ini, untuk merancang konsep dan pengembangan inovasi instansi di butuhkan pemikiran dari sumber daya manusia, sehingga instansi tidak mungkin terlepas dari kontribusi tenaga manusia, Dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen instansi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Menurut Uno dalam Hendri Maulana: (2022) mendefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.

Menurut Sunyoto dalam Ikraith Humaniora (2023) mengatakan kepuasan kerja yaitu ekspresi semangat yang menawan yang dilihat pegawai atas pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang memuja pekerjaan akan menghasilkan performa terbaik untuk suatu instansi. Kemudian, jika pegawai tidak menghargai pekerjaannya itu, akan menyebabkan penampilan yang kurang bersemangat.

Menurut Edy dalam Yosi Rizal (2020) prestasi kerja merupakan suatu hasil yang di peroleh dari adanya kegiatan yang di lakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan prestasi kerja dalam instansi tempa ia bekerja.

Prestasi kerja adalah proses yang dapat mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Prestasi lebih banyak di capai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, motivasi dan konsistensi seseorang dalam bekerja di maksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak terhubung dengan pekerjaan tersebut. Dari prestasi kerja maka akan tergambar dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat di gunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang baik mengenai promosi, alih tugas, alih wilayah dan lain-lain. Prestasi kerja tersebut dapat di pengaruhi beberapa faktor meliputi motivasi dan kepuasan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja (X1)

Menurut samsudin (Dini Amalia, 2023) “motivasi kerja adalah interaksi yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja untuk percaya harus mencapai suata yang telah di tentukan. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Saputri & Rizana, 2020). Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab dan kegairahan.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas maka dapat disimpul bahwa motivasi kerja adalah suatu upaya yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku di dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar mencapai tujuan yang ditargetkan oleh instansi. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian Dini Amalia (2023)

- a) Motivasi untuk berprestasi, yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan dan melibatkan diri dalam pekerjaan atau tugas yang diberikan, dimana keberhasilannya tergantung pada usaha pribadi dan kemampuan yang dimiliki .
- b) Motivasi untuk berkuasa, adalah motivasi dalam diri seseorang yang berupa dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan yang ada di sekitarnya sehingga memotivasi seseorang untuk bekerja.
- c) Motivasi untuk berafiliasi, adalah dorongan dari dalam diri individu untuk membangun, menjalin hubungan dengan individu lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d) Motivasi untuk tanggung jawab, adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2.2 Kepuasan Kerja (X2)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang sangat diharapkan pimpinan untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (Ardasanti, 2019) kepuasan kerja pegawai merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan 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 prasaranan, yaitu alat yang dapat menunjukkan 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 sifatnya monoton atau tidak.
- d) Kepuasan terhadap rekan kerja. hubungan antara sesama karyawan adalah hal paling sederhana dalam menciptakan kepuasan kerja. Dengan adanya hubungan antara karyawan yang harmonis antar satu sama lain tentu akan membuat rasa kepuasan terhadap dirinya akan semakin meningkat.

2.3 Prestasi Kerja (Y)

Menurut 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). 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.
- d) Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan

2.4 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut samsudin (Dini Amalia, 2023),“motivasi kerja adalah interaksi yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja untuk percaya harus mencapai suatu yang telah di tentukan. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Amalia (2023) serta saputri dan Rizana (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (Ardasanti, 2019) kepuasan kerja pegawai merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ardasanti, 2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

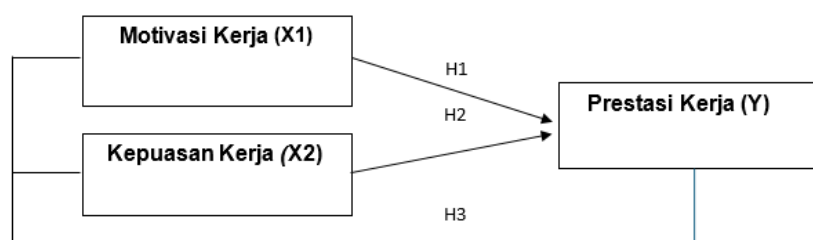
2.6 Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

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.

Penelitian yang dilakukan oleh Dini Amalia (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Yosi rizal (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2.7 Hipotesis Penelitian

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variable penelitian seperti berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

H3 : Motivasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2020). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

1. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Netral (N) diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima sebanyak 173 orang responden, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus PNS (PEGAWAI NEGRI SIPIL), 58 orang pegawai SK Honda dan 55 orang honorer.

Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2020). Teknik pengumpulan data diantaranya

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2020).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2020).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan dan laporan- laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Motivasi kerja (X1)	1	0,497	0,300	Valid
	2	0,578	0,300	Valid
	3	0,598	0,300	Valid
	4	0,556	0,300	Valid
	5	0,318	0,300	Valid
	6	0,484	0,300	Valid
	7	0,569	0,300	Valid
	8	0,699	0,300	Valid
Kepuasan kerja (X2)	1	0,544	0,300	Valid
	2	0,276	0,300	Valid
	3	0,668	0,300	Valid
	4	0,609	0,300	Valid
	5	0,397	0,300	Valid
	6	0,618	0,300	Valid
	7	0,686	0,300	Valid
	8	0,602	0,300	Valid
Prestasi kerja (Y)	1	0,370	0,300	Valid
	2	0,408	0,300	Valid
	3	0,556	0,300	Valid
	4	0,528	0,300	Valid
	5	0,555	0,300	Valid
	6	0,619	0,300	Valid
	7	0,608	0,300	Valid
	8	0,580	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah 2024

Tabel 1 diatas, 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 lebih dari 0,300

b. Uji Reabilitas

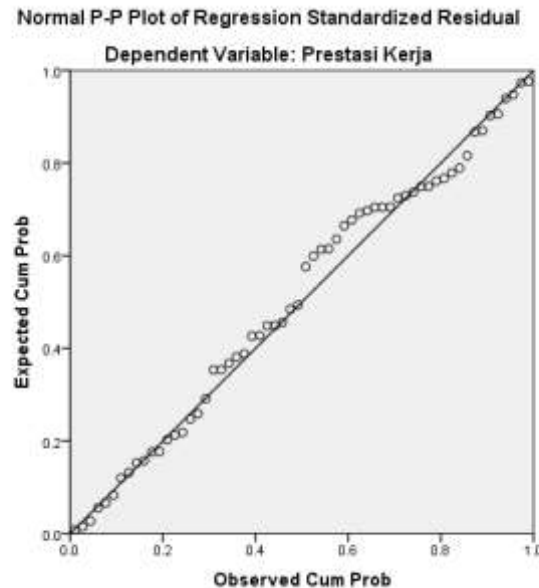
Tabel 4.2. Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's	Standar	Ket
motivasi kerja (x2)	8	0,706	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja (x2)	8	0,745	0,600	Reliabel
Prestasi kerja (x2)	8	0,718	0,600	Reliabel

Sumber Ddata: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel motivasi kerja (XI), kepuasan kerja(X2) prestasi kerja (Y) dengan nilai *cronbach's 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.

2. Uji asumsi klasik
 - a. Uji normalitas



Gambar 4.1. Uji Normalitas

Sumber Data : Data Primer Diolah 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Untuk menegaskan hasil Normalitas diatas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24441141
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.057
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data primer Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diatas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 ($0.200 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara Normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) berdasarkan masukan variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.4. Hasil Uji Multikoleniaritas

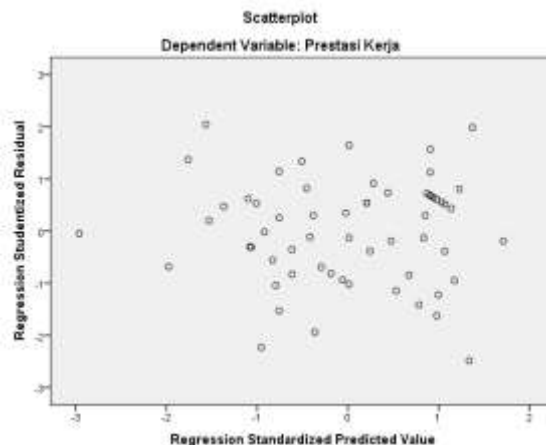
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	9.936	2.788				
Motivasi kerja (X1)	.087	.089	.099	.975	.334	.784	1.276
Kepuasan Kerja(X2)	.564	.084	.682	6.713	.000	.784	1.276

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output diatas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) adalah $0,784 > 0,10$ sementara nilai VIF untuk variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) ($1,276 < 10.00$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikoleniaritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gamabar 4.2. Uji Heterokedastististas

Sumber: Data Primer diolah 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel prestasi kerja (Y).

(d). Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.522	2.28345	2.026

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel 5 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.026 Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $du < DW < 4-du$, maka $1.633 < 2.142 < 2,367$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi

3. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.936	2.788		3.564	.001		
Motivasi kerja	.087	.089	.099	.975	.334	.784	1.276
Kepuasan Kerja	.564	.084	.682	6.713	.000	.784	1.276

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

$$Y = 9.936 + 0.087X_1 + 0.564X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.936 dapat diartikan apabila variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dianggap nol, maka, prestasi akan sebesar 9.936
- Nilai koefisien beta pada motivasi kerja sebesar 0,087 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0.087 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,087 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,564 artinya setiap perubahan kepuasan kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Minat Pengguna sebesar 0,564 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,564 satuan

1. Koefisiensi kolerasi dan uji determinasi koefisiensi korelasi

a). Koofesien korelasi

Tabel 4.7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.522	2.28345

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer diolah Spss v29 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,736. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval koofisien	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

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,734 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**.

b. Uji determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,538 atau 53,8%, sedangkan sisanya 46,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji t(parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.936	2.788		3.564	.001		
Motivasi kerja	.087	.089	.099	.975	.334	.784	1.276
Kepuasan Kerja	.564	.084	.682	6.713	.000	.784	1.276

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data Primer 2024

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0,975 dengan nilai t tabel sebesar 1,670 ($0,975 > 1,670$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,334 lebih besar dari 0,05 ($0,334 < 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.” **Ditolak**

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,173 dengan nilai t tabel sebesar 1,985 ($6,173 > 1,985$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima” **Diterima.**

3. Uji f (simultan)

Tabel 4. 10. Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346.528	2	173.264	33.230	.000 ^b
Residual	297.206	57	5.214		
Total	643.733	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi kerja

Sumber data primer diolah,2024

Berdasarkan tabel 10

H3 : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja Kabupaten Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 33.230 dengan nilai F tabel sebesar 4,01 ($33.230 > 4,01$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Berpengaruh Signifikan secara simultan Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima ” **Diterima**

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.
- c. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka saran yang dapat disampaikan peneliti dengan harapan akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

- a. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar ada penelitian lanjutan guna memvalidasi penelitian ini dengan pertimbangan variabel lain atau objek penelitian lain yang lebih sehingga mendapatkan temuan yang lebih akurat.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah variabel bebas lainnya yang sekiranya terkait dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardasanti. (2019). Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo.
- Dini Amalia. (2023). Peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.
- Ghojali. (2021). Aplikasi multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulanan, Uno. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pamijahan Bogor.
- Rizal, & Abdurahman. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman, dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan.
- Suryoto, I. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE di wilayah Pedati Jakarta Timur).
- Saputri, & Rizana. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Pasar Wonokryo Gombong.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.