ISSN : 2337-3067
E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014) :599-613

PENGARUH IMBALAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN AGUNG DAN KEJAKSAAN DISTRIK DILI

Apolinario Marcal Maia do Rego

Program Magister Manajemen, Universitas Udayana, Denpasar, Bali, Indonesia
Email: apoli060278@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh imbalan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Kejaksaan Agung Timor-Leste dan Kejaksaan Distrik Dili, dengan menggunakan seluruh 90 pegawai sebagai responden penelitian. Pengujian hipotesis mengungkapkann bahwa imbalan berpengaruh secara positif dan signfiikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signfiikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Variabel kepuasan Kerja berpenaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Kata kunci: Imbalan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine impact of reward, motivation and job satisfaction on the performance of staff. This research took place at Office of the Prosecution General of the Republic and Dili District prosecution, using all 90 staff at both offices as respondent. Hypothesis testing showed that there is a positive and significant impact of reward on staff performance of both offices. Motivation had a positive and significant impact on staff performance of both offices. Job satisfaction had a positive and significant impact on staff performance of both offices.

Key Words: Reward, motivation, job satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Kejaksaan Agung Timor-Leste merupakan suatu lembaga negara independen yang diberi wewenang oleh konstitusi Republik Demokrasi Timor-Leste pasal 132 yaitu pendakwaan terhadap tindakan kriminial, perlindungan anak dan orang tidak berdaya, pengembangan demokrasi serta peningkatan ketaatan hukum. Sebelum Kejaksaan Agung dibentuk, mandat Kejaksaan dilakukan oleh Unit Kejahatan berat Perserikatan Bangsa-Bangsa dengan nama *UNSCU* (*The United Nations Serious Crimes Unit*). Unit ini melakukan investigasi dan pendakwaan terhadap semua bentuk kejahatan dan pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi di Timor-Leste sebelum dan sesudah jajak pendapat 30 Agustus 1999.

Hingga 20 Mei 2005, semua institusi negara diserahkan ke Administrasi pemerintahan Timor-Leste termasuk Kejaksaan Timor-Leste. Dengan usia yang begitu mudah, Kejaksaan terus menghadapi berbagai keterbatasan, baik itu sistem,

kapasitas SDM, dan sumber daya pendukung lainnya. Akibat dari keterbatasan-keterbatasan itu, banyak kasus yang menumpuk dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan oleh lambatnya proses investigasi dan pendakwaan kasus, sehingga memberi dampak pada lambatnya sistem peradilan secara keseluruhan. Kedua institusi peradilan lain seperti pengadilan (*Tribunais)* dan pembela umum (*Defensoria Pública)* harus menunggu hingga proses investigasi tuntas dan didakwa sebelum keputusan diberikan dipengadilan. Keterlambatan ini sering menjadi sorotan publik dan menjadi bahan kritikan lembaga-lembaga sosial seperti, LSM, media dan begitupun parlemen dan para partai politik.

Meskipun upaya perbaikan citra dan peningkatan kinerja terus dilakukan, selain peningkatan infrastruktur, fasilitas, sistem (proses dan prosedur kerja), perekrutan pegawai, jaksa dan panitra, kinerja Kejaksaan masih belum maksimal seperti yang diharapkan oleh publik. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan manajemen sumber daya termasuk Sumber Daya Manusia yang mana menjadi komponen utama dalam suatu organisasi.

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mempu mengatur sumber dayanya secara efektif dan efisien termasuk sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi. Organisasi yang berhasil, mengaplikasikan praktek managemen yang baik seperti mengapresiasi kinerja pegawai yang berhasil melalui pemberian imbalan, memberi motivasi kepada mereka yang berkinerja kurang, menciptakan suasana yang bisa membuat pegawai lebih puas dengan jabatannya. Manajemen yang baik juga memperhatikan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberi keleluasaan untuk lebih kreatif, sehingga pegawai lebih mengeksplorasi potensi yang ada, lebih merasa nyaman dan menjadi bagian dari organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Swansburg (1999) menyatakan bahwa pemberian imbalan atas pencapaian pekerjaan akan membantu pegawai berkinerja lebih dan membuat pegawai lebih loyal terhadap organisasi. Pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Azwar (2012), hasil analisisnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara imbalan terhadap kinerja dosen pada Yayasan STIKIP PGRI Sumatera Barat. Edirisooriya (2014) hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara imbalan dengan kinerja karyawan. Waruni Edirisooriya (2014), hasil penelitiannnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Imran Qureshi, Khalid Zaman dan Alih Shah (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara imbalan dengan kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja Kejaksaan yang maksimal, dubutuhkan adanya suatu peranan pegawai yang lebih proaktif dan lebih produktif. Untuk memperoleh peranan itu, dibutuhkan adanya suatu motivasi baik itu dukungan kepemimpinan maupun dukungan lain seperti upah yang layak dan adil, adanya kesempatan untuk maju dan dipromosi, perolehan pengakuan sebagai individu dalam organisasi, adanya keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh pimpinan dan kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi.

Mc. Clelland yang dikutif oleh Riduan dan Enkos Achmad Kuncoro (2012:15**)** bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensiál yang bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi apabila diberi dorongan. Jadi bagaimana energy cadangan itu dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh para pegawai karena di dorong oleh motif, harapan dan insentif.

Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013) dengan hasil penelitan menunjukan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain pencapaian tujuan organisasi yang maksimal dipengaruhi oleh imbalan, dan motivas kerja, pencapaian yang maksimal juga dipengaruhi oleh bagaimana pegawai itu merasa puas dengan pekerjaanya. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaanya, maka karyawan akan bekerja lebih aktif, berinisiatif dan lebih produktif sehingga pencapaiannya lebih maksimal yang mana akan mempengaruhi pencapaian kolektif organisasi (*organizational achievement)*. Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa " kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Syaiin (2007) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hakim (2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ali, Idris dan Kalalinggi (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kristianto,

Suharnomo, Ratnawati (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh imbalan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Berdasarkan rumusan permasalahan maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan dan positif variabel imbalan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili
2. Ada pengaruh yang signifikan dan positif variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili
3. Ada pengaruh yang signifikan dan positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kejaksaan Agung yang beralamatkan di Colmera Dili dan Kejaksaan Distrik Dili yang beralamatkan di Matadoru, Rua. Villa Verde Dili. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sensus dimana 90 pegawai itu termasuk Jaksa dan Panitra menjadi responden pada penelitian ini. Sumber data penelitian ini didapat dari data sekunder dan data primer. Observasi dan kuisioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Pengujian hipotesis penelitian ini, menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti. Teknik analisis ini memberikan jawaban terhadap hipotesis yang menyatakan variabel bebas (*Independent Variable)* berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat *(Dependent Variable)* .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi Linear

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.727[a]	.528	.512	.569	.528	32.124	3	86	.000	1.807

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.206	3	10.402	32.124	.000[a]
	Residual	27.848	86	.324		
	Total	59.054	89			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	% Confidence Interval fo		Correlations			ollinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			ower Bound	pper Bound	ero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.739	.322		2.293	.024	.098	1.380					
	Imbalan	.178	.079	.204	2.246	.027	.021	.336	.547	.235	.166	.662	1.511
	Motivasi	.368	.142	.324	2.585	.011	.085	.651	.673	.268	.191	.350	2.859
	Kepuasan Ke	.339	.143	.298	2.375	.020	.055	.623	.668	.248	.176	.349	2.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations [a]

Model			Kepuasan Kerja	Imbalan	Motivasi
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1.000	-.225	-.706
		Imbalan	-.225	1.000	-.221
		Motivasi	-.706	-.221	1.000
	Covariances	Kepuasan Kerja	.020	-.003	-.014
		Imbalan	-.003	.006	-.002
		Motivasi	-.014	-.002	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Imbalan	Motivasi	Kepuasan Kerja
1	1	3.933	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.036	10.478	.26	.86	.01	.01
	3	.023	13.167	.73	.14	.12	.16
	4	.008	22.076	.01	.00	.87	.83

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian (2014)

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan Regresi: $Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + u$ …….. (1)

Maka $Y = 0{,}739 + 0{,}204\ X_1 + 0{,}324X_2 + 0{,}298X_3$…… (2)

Uji Asumsi Klasik

Model regresi akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut dapat terpenuhi. Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear sederhana antara lain Uji Normalitas, Uji Multikolenearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan membandingkan distribusi komulatif relatif hasil observasi dengan distribusi komulatif relatif teoritisnya. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 berarti residual terdistribusi dengan normal. Demikian pula sebaliknya, jika probabilitas signifikansi residual lebih rendah dari 0,05 berarti residual tidak terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,119. Karena nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05 maka didapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55937155
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Analisis data penelitian 2014

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF).* Jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan model telah bebas dari multikolinearitas. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai VIF variabel Imbalan sebesar 1.511, nilai VIF variabel Motivasi sebesar 2.859, dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja sebesar 2.865. Karena nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan model telah bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, dengan meregresi variabel bebas terhadap absolut residual. Jika variabel bebas yang diteliti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap residual absolut, berarti model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi uji t variabel Imbalan = 0,245, variabel Motivasi = 0,754 dan variabel Kepuasan Kerja = 0,098. Karena nilai signifikansi uji t pada uji Heteroskedastisitas di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	.183		5.472	.000
	Imbalan	-.053	.045	-.146	-1.170	.245
	Motivasi	.025	.081	.054	.314	.754
	Kepuasan Kerja	-.136	.081	-.286	-1.671	.098

a. Dependent Variable: Abs. Unst. Residual

Sumber: Hasil Analisis data penelitian 2014

Uji Ketepatan Model Regresi

Uji ketepatan model regresi untuk memprediksi pengaruh variabel Imbalan, Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja diuji dengan menggunakan Uji F. Langkah-langkah melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,124 dengan signifkansi 0,000. Dari hasil analisis yand diperoleh dapat diberi kesimpula bahwa karena nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh secara simultan dari variabel imbalan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas tersebut ditunjukkan oleh niai R Square sebesar 0,528. Hal ini berarti bahwa 52,8% perubahan kinerja dipengaruhi oleh variabel Imbalan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya yang sebesar 46,2% ditentukan oleh variabel di luar model.

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengaruh variabel Imbalan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja diuji dengan menggunakan Uji t seperti berikut ini.

a) Pengaruh variabel Imbalan terhadap Kinerja

Analisis data Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} variabel Imbalan sebesar 2,246 dengan signifikansi 0,027. Dari hasil yang ada dapat diberi kesimpulan bahwa, karena nilai signifikansi uji t Variabel Imbalan sebesar 0,027 < 0,05 maka Ho ditolak sehingga Hi diterima dengan uraian ada pengaruh positif yang signifikan variabel Imbalan terhadap Kinerja.

b) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 2,585 dengan signifikansi 0,011. Dari hasil itu dapat diberi Kesimpulan bahwa karena nilai signifikansi uji t Variabel Motivasi sebesar 0,011 < 0,05 maka Ho ditolak sehingga Hi diterima dengan uraian ada pengaruh positif yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

c) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,375 dengan signifikansi 0,020. Dari hasil yang ada dapat diberi kesimpulan bahwa karena nilai signifikansi uji t Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,020 < 0,05, maka Ho ditolak sehingga Hi diterima dengan uraian ada pengaruh positif yang signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan imbalan dengan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi uji t variabel Imbalan sebesar 0,027. Nilai signifikansi uji t < 0,05, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Imbalan terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2012), hasil analisisnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara imbalan terhadap kinerja dosen pada Yayasan STIKIP PGRI Sumatera Barat. Edirisooriya (2014) hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh yang positif antara imbalan dengan kinerja karyawan.

Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Wibowo (2012:362) bahwa Imbalan merupkan pelaksanaan yang diberikan oleh manager dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah dan gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang dihadapkan oleh organisasi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili

Hasil analisis data statistic dapat membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan

Kejaksaan Distrik Dili. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi uji t variabel Imbalan sebesar 0,011. Nilai signifikansi uji t < 0,05, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Purwati (2011) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara mosivasi kerja dengan kinerja karyawan. Murti dan Srimulyani (2013) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Margaret (2012) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tinggogoy, Tamboto, dan Rori (2013) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Robbins dan Mary dalam Suwatno dan Donni (2011) menyatakan, "kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu." Hamzah (2012:71), "motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan." Hasibuan dalam Sunyoto (2013) mengatakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan *(want)* daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selanjutnya Wayne mengemukakan pendapatnya yang dikutip Sunyoto (20013) adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus dan dahaga. Berelson dan Stainer mendefinisikan motivasi yang dikutip oleh Sunyoto (2013) adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi uji t variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,020. Nilai signifikansi uji t < 0,05, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian yang dilakukan oleh Syaiin (2007) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan

signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hakim (2012) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ali, Idris dan Kalalinggi (2013), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kristianto, Suharnomo, Ratnawati (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2005:202) bahwa " kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1) Makin tinggi tingkat pemberian Imbalan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawa Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili
2) Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.
3) Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili
4) Karena variabel yang lebih dominan adalah motivasi, maka semakin tinggi motivasi yang diberikan atau diperoleh oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan ditunjang dengan data primer maka dapat disarankan:

1) Dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili, Imbalan dianggap sebagai suatu hal utama yang perlu ditingkatkan. Peningkatan yang dimaksud lebih khusus pada penetapan Upah Baku, pemberian keleluasaan kepada pegawai untuk melakukan tugas dengan leluasa dan pemberian bayaran di luar jam kerja (Over time).
2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaa Agung dan Kejaksaan Distrik Dili, dianjurkan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, pemberian imbalan atas penyelesaian pekerjaan

untuk mendorong pegawai lebih produktif dan penetapan Gaji, upah dan tunjangan untuk memberi motivasi yang lebih bagi pegawai.

3) Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili, dianjurkan untuk meningkatkan pemberian kesempatan menerima tanggung jawab, pemberian imbalan, dan tidak berdiskriminatif.

4) Berkaitan dengan Kinerja pegawai, dianjurkan untuk meningkatkan kuantitas hasil kerja, meningkatkan rasa kejujuran dan kreativitas pegawai yang akan membantu meningkatkan kinerja Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

REFERENSI

Agiel Puji Damayanti, Susilaninghi dan Sri Sumaryanti. 2013. Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan daerah Air minum PDAM Surakarta. Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168.

Arikunto, S. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka. Cipta. Jakarta

Ayunda Fatmasari. 2013. *Teori Kepuasan Kerja, http://academia.edu/44484430/Teori_Kepuasan_Kerja*

Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo dan M. Djudi Mukzam. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 7 No. 2*

Dian Kristianto, Suharnomo, Intan Ratnawati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan komitment organizational sebagai variabel mediator pada Universitas Diponegoro.

Dwi Putri, Edi Sujana, Nyoman Ari Surya Darmawan. 2013. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja" bank swasta di Singaraja, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, *e-Journal, Vol: 2 No: 1*.

Edi Sriegar. 2011. Pengaruh motivasi kerja, kinerja individu, dan sistem kompensasi financial terhadap kepuasan kerja. SMPK BPK PENABUR Jakart. Jurnal Pendidikan Penabur – No. 16.

Edirisooriya. 2014. Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja, Fakultas Manajemen dan Keuangan, Universitas Ruhuna Srilanka,. ISBN 978-955-1507-30-5.

Elga Margaret. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, PT Indosat, Jakarta, Universitas Barkie

Eva Kris Diana Devi. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. PDAM Surakarta, Jupe UNS, Vol 2, No.1

Floriana Sari. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung, *Jurnal Kepemimpinan,* Hal. 10-41.

George Holmes. 2006 *Perilaku Organisasi*, University of Nebraska, edisi 10, hal 267-310

Ghozali. 2004. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: BP-Undip.

Gurjati, Damonandar. 1999. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta, Erlangga

Harry Murti. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi kepuasan Kerja, PDAM Kota Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1.

Handoko. 2000. Kepuasan kerja, www.zoeldhan-infomanajemen.com/.../pengertian-k

Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. 2010. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan. Jurnal on International Academic Research, Vol.10 No. 2, COMSATS Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan

Lukman Hakim. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, PT. Jaya Gas Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Industri, No. 1 Tahun ke-XVII.

Lutfi Fauji Ridwan. 2011. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat, Fakultas Kedokteran Universita Padjadjaran, Bandung

Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta Bandung, Edisi II, ISBN: 978-602-8800-36-5

Mochammad Salani. 2013. Kepuasan Kerja pada karyawan bagian produksi, *Jurnal I, Universitas Gunadarma, Hal. 5-7*

Mukti Ali, Adam Idris, Rita Kalalinggi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai.* Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan

Penyuluhan daerah kota Samarinda. E-Jurnal Administrative Reform, Hal. 418-430, ISBN 2338-7636. *Ar.mian.fisip-unmul.ac.id.*

Mudji Kuswinarno. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. PT. Pos Indonesia. Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo, Madura.

Ni Nyoman Supiatni. 2011. Pengaruh Kompensasi, Diklat dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Mercure Sanur. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 7 No. 2

Riduwan, Kuncoro. 2012. *Peth Analysis*, Vol IV Hal ISBN 978-978-8433-13-9.

Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*, Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia

Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi I, Cetakan 20, Jakarta, Bumi Aksara. ISBN 979-526-100-2

Singarimbun, M, dan Effensi, S, 1998. *Metode Penelitian survey (cetakan ke dua). Jakarta : PT Pustaka LP3ES Indonesia*.

Sri Purwati. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja kerja Karyawan*, pada PT Anindya Mitra International, Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan.

Stephanie Tinggogoy, Henry Tamboto, George Rori. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, PT Bank Sulut, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 1

Subakti Syaiin. 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Klinik Spesialist Bestari Medan.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Ikatan Penerbit Indonesia*.

Sunyoti. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia, *Volume II Hal 191-198*

Sulistyo Budi Utomo. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan sekto publik. Volume 6, No. 3, Hal 17.

Wirawan, Nata. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi II, Denpasar. Keramat Emas.

Yuli Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, *Volume 1, No. 1 Hal 12*.

ZoelDhan Raden. 2011. Kepuasan Kerja dan Definisi Kepuasan Kerja, ttp://www.zoeldhan-infomanajemen.com/2011/11/pengertian-kepuasan-kerja-faktor-faktor.htm.

Zulkifli dan Azwar. 2012. Pengaruh Imbalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap, Yayasan STKIP PGRI , Sumatera Barat. *E-Jurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar,* No. 24.