

Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga

Author:

¹ Hendry Ryansika Hernanda
² Mansur Tanjung
³ Yenni Sofiana Tambunan

Afiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹hendryhernanda@gmail.com
²tanjungmansur@yahoo.co.id
³yennisofiana@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 13-04-2025
Accepted: 10-11-2025
Published: 26-11-2025



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada 63 pegawai. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model memenuhi persyaratan normalitas, tidak terdapat multikolinearitas, serta bebas heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 47,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja yang berbasis prosedur lebih efektif dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, khususnya pada aspek supervisi, kejelasan peran, fasilitas kerja, dan sistem kompensasi, dibandingkan sekadar peningkatan motivasi individual.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; dan Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Fenomena kinerja pegawai pemerintah menjadi isu penting dalam konteks reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam praktiknya, tidak sedikit instansi pemerintah yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan akuntabilitas lembaga.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada kinerja pegawainya, yang berperan penting dalam mendukung efektivitas operasional, kedisiplinan, dan profesionalisme kerja. Pegawai yang kompeten dan berdedikasi menjadi syarat mutlak agar tugas dan fungsi lembaga dapat dijalankan secara maksimal. Urgensi kinerja pegawai ini telah diatur dalam berbagai regulasi, seperti **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara** yang menekankan sistem merit berbasis kemampuan, prestasi, dan integritas. Ketentuan tersebut diperkuat melalui **PP Nomor 30 Tahun 2019** dan **Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022**, yang menggarisbawahi bahwa penilaian kinerja harus terintegrasi dengan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan capaian personal, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan institusi dalam memberikan pelayanan publik yang efisien, akuntabel, dan berkualitas. Namun untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi bukan



hal yang sederhana. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, baik secara internal maupun eksternal. Tantangan umum yang sering ditemukan dalam suatu instansi terkait kinerja dari pegawai seperti tingkat motivasi yang tidak stabil, kepuasan kerja yang kurang, kurangnya pengembangan diri, dan budaya kerja yang kurang produktif.

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua aspek krusial yang sering menjadi sumber permasalahan di lingkungan instansi pemerintah. Dalam beberapa kasus ditemukan pegawai yang menunjukkan tingkat semangat kerja yang rendah, kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta minimnya kepuasan terhadap kondisi kerja yang ada. Situasi ini berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kedisiplinan pegawai. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya penghargaan atas hasil kerja, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, beban kerja yang tidak proporsional, serta fasilitas kerja yang belum memadai. Jika dibiarkan, kondisi ini tidak hanya menurunkan semangat kerja, tetapi juga berpotensi menciptakan iklim kerja yang tidak sehat. Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang timbul ketika harapan dan kebutuhan pegawai terpenuhi dalam lingkungan kerja. Kedua aspek ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Fenomena tersebut tidak luput ditemukan di lingkungan Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga. Instansi ini merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang memiliki tugas strategis dalam bidang kenavigasian, termasuk pengelolaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP) dan pelayanan terhadap kapal-kapal yang melintas. Pegawai yang bertugas, baik di kantor maupun di lapangan, memegang tanggung jawab penting dalam menjaga keselamatan pelayaran dan kelancaran transportasi laut. Oleh karena itu, kinerja optimal dari setiap pegawai menjadi sangat krusial untuk memastikan pelayanan berjalan efektif dan efisien.

Pemilihan lokasi penelitian di Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas data, kemudahan observasi langsung, serta pemahaman kontekstual yang memadai terhadap dinamika organisasi. Selain itu, posisi strategis instansi ini dalam sistem transportasi laut di wilayah barat Indonesia menjadikan isu peningkatan kinerja pegawai sebagai topik yang relevan dan signifikan untuk dikaji.

Namun, berdasarkan pengamatan awal dan interaksi langsung di lapangan, penulis mencatat adanya indikasi sebagian pegawai menunjukkan rendahnya inisiatif kerja dan kedisiplinan, yang secara tidak langsung dapat berkaitan dengan faktor motivasi dan kepuasan kerja. Indikasi yang terjadi seperti kurangnya inisiatif, kurangnya kedisiplinan, minimnya semangat dalam menjalankan tugas, serta ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja juga memunculkan keluhan antar pegawai yang dapat mempengaruhi suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Rendahnya kinerja diduga berkaitan dengan aspek motivasi dan kepuasan kerja, yang secara teoretis memiliki hubungan kuat dengan kinerja. Sejumlah faktor yang menjadi penyebabnya antara lain adalah kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja, minimnya kesempatan pengembangan karier, beban kerja yang tidak seimbang, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Kondisi ini tidak hanya menurunkan semangat kerja, tetapi juga memicu ketidakpuasan yang dapat melemahkan produktivitas dan iklim kerja secara keseluruhan. Maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga. Karena kinerja dari pegawai akan berdampak langsung pada keselamatan pelayaran di wilayah kerja instansi. Situasi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara empiris. Disisi lain hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah tersebut dan memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi teknis pemerintah.

Studi Literatur

Motivasi kerja

Motivasi merupakan aspek fundamental dalam memahami individu dalam konteks kerja. Dalam dunia kerja motivasi menjadi pendorong utama yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuannya. Pemahaman mendalam tentang motivasi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu lingkungan kerja. Melalui motivasi suatu individu terdorong untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dalam konteks pekerjaan. (Robbins & Judge, 2013) dalam bukunya *Organizational Behavior* menjelaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang bersifat energik, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, yang memengaruhi inisiasi perilaku kerja serta menentukan arah, intensitas, dan lamanya perilaku tersebut berlangsung.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang mampu membangkitkan semangat kerja, sehingga individu terdorong untuk bekerja sama secara efektif dan terpadu demi mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Selain keinginan untuk bekerja, motivasi mencakup semangat, kesungguhan, dan komitmen, yang dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan akan penghargaan, serta lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan memaknai dan merasakan pekerjaannya. (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada evaluasi terhadap karakteristik- karakteristik pekerjaan tersebut. Ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak hanya datang dari gaji atau fasilitas, tetapi juga dari bagaimana individu menilai pengalaman kerja secara keseluruhan.

Dalam pandangan yang sejalan, (Handoko, 2020) menekankan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan ketika mereka memandang pekerjaan mereka. Artinya, setiap individu bisa memiliki persepsi yang berbeda tergantung pada pengalaman dan harapan pribadi mereka. (Hasibuan, 2016), menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang menyenangkan dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini bisa terlihat dari moral kerja yang tinggi, kedisiplinan, serta prestasi yang ditunjukkan karyawan dalam kesehariannya.

Sementara itu, (Luthans, 2016) melihat kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka mampu memberikan hal-hal yang mereka anggap penting. Dengan kata lain, kepuasan kerja muncul ketika harapan pribadi bertemu dengan kenyataan dalam lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dan psikologis yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan sosial, kompensasi, maupun kesempatan berkembang. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap perasaan individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas sumber daya manusia. Secara umum, kinerja mencerminkan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kemudian menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari berbagai pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud nyata dari pencapaian kerja seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri pegawai (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal). Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir atau output semata, tetapi juga dari proses, sikap, dan etos kerja yang ditunjukkan selama menjalankan tugas.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari teori Maslow, JDI dan Mangkunegara. Kuesioner ini menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tiga variabel utama: motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas III Sibolga. Menurut (Sugiyono, 2017), kuesioner tertutup adalah instrumen yang menyediakan pilihan jawaban tetap, sehingga responden cukup memilih tanpa perlu menuliskan jawaban sendiri. Skala ini mempermudah konversi data subjektif menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

Skala Likert lima poin yang digunakan dalam kuesioner ini terdiri dari kategori: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Skala ini dipilih karena mampu menggambarkan tingkat intensitas sikap atau persepsi responden secara berjenjang. Menurut (Riduwan, 2012), skala Likert sangat sesuai untuk mengukur variabel sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap objek sosial tertentu karena memberikan fleksibilitas dalam menilai sejauh mana responden menyetujui atau menolak suatu pernyataan. Setiap pernyataan dalam kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator teoritis yang berasal dari teori Hierarki Kebutuhan Maslow untuk variabel motivasi kerja, Job Descriptive Index (JDI) untuk variabel kepuasan kerja, dan teori kinerja menurut Mangkunegara. Hal ini bertujuan untuk memastikan validitas isi, yaitu sejauh mana butir-butir pernyataan mencerminkan konstruk teoritis yang diukur.

Selain itu, menurut (Sugiyono, 2017), penyusunan kuesioner dengan skala Likert memungkinkan data ordinal yang dihasilkan dikonversi menjadi skor kuantitatif, sehingga dapat diolah dengan teknik analisis statistik seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linier, dan lain-lain. Skala ini juga memberikan kemudahan bagi responden dalam menjawab, serta menghasilkan data yang lebih konsisten dan dapat dibandingkan antar responden. Dengan demikian, penggunaan skala Likert dalam penelitian ini tidak hanya memfasilitasi pengukuran yang sistematis dan terstandarisasi, tetapi juga mendukung keandalan dan objektivitas dalam pengambilan kesimpulan terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian ditabulasi untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel. Hal ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran terukur tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain kuesioner, penelitian ini juga didukung oleh wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada beberapa pegawai, baik PNS maupun honorer, guna menggali informasi mendalam terkait motivasi, kepuasan kerja, hubungan antarpegawai, dan tantangan dalam pelaksanaan tugas. Menurut (Sugiyono, 2017), wawancara adalah metode pengumpulan data melalui tanya jawab

langsung antara peneliti dan responden.

Observasi dilakukan untuk melihat perilaku kerja pegawai dalam aktivitas sehari-hari, dengan fokus pada disiplin waktu, sikap kerja, interaksi sosial, dan keterlibatan dalam tugas. **Sugiyono (2017:203)** menyatakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian secara sistematis. Observasi ini dibantu dengan panduan agar hasilnya tetap terarah dan objektif.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Menurut (Sugiyono, 2017), variabel bebas merupakan faktor yang secara aktif memberikan pengaruh terhadap variabel lain dalam penelitian. Variabel ini berfungsi sebagai penyebab atau faktor yang menimbulkan perubahan, sehingga keberadaannya tidak bergantung pada variabel lain.

Dengan kata lain, variabel bebas adalah unsur yang dimanipulasi atau diuji pengaruhnya terhadap variabel lain. Sementara itu, variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini merepresentasikan akibat atau konsekuensi yang timbul dari adanya variasi atau perubahan pada variabel bebas. Dengan demikian, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dipahami sebagai hubungan sebab-akibat, di mana variabel bebas menjadi pemicu terjadinya perubahan, sedangkan variabel terikat menjadi hasil atau output yang diamati dalam penelitian.

a) Variabel Bebas (X)

1. X1 : Motivasi kerja

Merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai Distrik Navigasi Sibolga untuk bekerja lebih optimal.

2. X2 : Kepuasan Kerja

Merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai Distrik Navigasi Sibolga terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja.

b) Variabel Terikat (Y)

1. Kinerja Pegawai (Y)

Merupakan hasil kerja atau pencapaian yang ditunjukkan pegawai Distrik Navigasi Sibolga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil

Uji Anova (Uji F) Uji Secara Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai signifikansi pada tabel ANOVA hasil olah data SPSS, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penjelasan ada pada tabel berikut :

Tabel 1.
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812,043	2	406,022	8,742	,000 ^b
	Residual	2786,560	60	46,443		
	Total	3598,603	62			

a. Dependent Variable: totalkinerja
b. Predictors: (Constant), totalkepuasanekerjaj1, totalmotivasi1

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 8,742 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*) dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Untuk melakukan perbandingan, nilai F tabel dihitung dengan derajat kebebasan $dk_1 = k = 2$ (jumlah variabel independen) dan $dk_2 = n - k - 1 = 63 - 2 - 1 = 60$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan distribusi F, diperoleh nilai F tabel = 3,15. Karena F hitung (8,742) > F tabel (3,15), maka dapat dipastikan bahwa model regresi signifikan secara simultan.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika kedua variabel bebas tersebut dianalisis secara bersamaan, mereka secara signifikan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya, penurunan kedua faktor tersebut secara bersamaan dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Data Pendukung Wawancara

Untuk melengkapi hasil analisis statistik yang telah disajikan sebelumnya, peneliti menyertakan data wawancara singkat dengan salah satu pegawai Distrik Navigasi. Wawancara ini dilakukan sebagai data pendukung untuk memberikan gambaran kondisi lapangan secara kualitatif, serta memastikan konsistensi terhadap temuan penelitian.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Distrik Navigasi, responden menyampaikan bahwa motivasi kerja pada dasarnya sudah cukup baik, terutama terkait stabilitas pekerjaan dan rasa tanggung jawab. Namun, pegawai lebih merasakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan.

Pembahasan

Dari analisis instrumen data peneliti diperoleh :

- Validitas: Seluruh butir pernyataan pada variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), dan Y (Kinerja) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item–Total Correlation* masing-masing butir lebih besar daripada r kritis (0,300).
- Reliabilitas: Kuesioner pada ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,600, sehingga konsistensi internal instrumen memadai.

Dari uji analisis asumsi klasik diperoleh :

- Hasil pengujian normalitas awal terhadap data mentah variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$, sehingga data mentah tidak berdistribusi normal. Namun, sesuai prinsip analisis regresi linear, normalitas yang diuji adalah distribusi residual, bukan data mentah. Oleh karena itu, dilakukan uji normalitas terhadap residual model regresi berganda menggunakan metode Shapiro–Wilk pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).
- Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi residual sebesar 0,104 ($> 0,05$), yang berarti residual berdistribusi normal. Temuan ini didukung oleh pemeriksaan visual pada grafik histogram yang membentuk kurva menyerupai bell-shaped curve dan grafik Q–Q Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.
- Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel motivasi kerja (X_1)

dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,238 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4,198 (< 10). Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang mengganggu dalam model regresi. Meskipun terdapat korelasi antarvariabel independen, tingkat korelasi masih berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga model regresi linear berganda pada penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

- d. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot, diperoleh sebaran titik yang acak di atas dan di bawah garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dari analisis data dengan melakukan pengujian, diperoleh hasil :

- a. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat hubungan sebesar 68,9%. Dari keseluruhan variasi kinerja pegawai, sebesar 47,5% dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
- b. Nilai konstanta sebesar 42,863 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja dan kepuasan kerja sama sekali tidak ada, kinerja pegawai masih berada pada nilai 42,863 satuan. Koefisien motivasi kerja bernilai -0,198, artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja, dengan kepuasan kerja tetap, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,198 satuan, meskipun pengaruh ini perlu dilihat signifikansinya. Sebaliknya, koefisien kepuasan kerja bernilai 0,553, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja, dengan motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,553 satuan.
- c. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,090 dengan signifikansi 0,280 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti.
- d. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,008 dengan signifikansi 0,005 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.
- e. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 87,142 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai F hitung yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel, serta signifikansi yang sangat kecil, menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi bukanlah kebetulan secara statistik. Dengan demikian, jika kedua faktor tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat secara nyata. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai terbukti.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Validitas: Seluruh butir pernyataan pada variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), dan Y (Kinerja) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item–Total Correlation* masing-masing butir lebih besar daripada r kritis (0,300).
2. Reliabilitas: Kuesioner pada ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,600, sehingga konsistensi internal instrumen memadai.

3. Hasil pengujian normalitas awal terhadap data mentah variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$, sehingga data mentah tidak berdistribusi normal. Namun, sesuai prinsip analisis regresi linear, normalitas yang diuji adalah distribusi residual, bukan data mentah. Oleh karena itu, dilakukan uji normalitas terhadap residual model regresi berganda menggunakan metode Shapiro–Wilk pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).
4. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi residual sebesar 0,104 ($> 0,05$), yang berarti residual berdistribusi normal. Temuan ini didukung oleh pemeriksaan visual pada grafik histogram yang membentuk kurva menyerupai bell-shaped curve dan grafik Q–Q Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.
5. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,238 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4,198 (< 10). Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang mengganggu dalam model regresi. Meskipun terdapat korelasi antarvariabel independen, tingkat korelasi masih berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga model regresi linear berganda pada penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.
6. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot, diperoleh sebaran titik yang acak di atas dan di bawah garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.
7. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat hubungan sebesar 68,9%. Dari keseluruhan variasi kinerja pegawai, sebesar 47,5% dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
8. Nilai konstanta sebesar 42,863 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja dan kepuasan kerja sama sekali tidak ada, kinerja pegawai masih berada pada nilai 42,863 satuan. Koefisien motivasi kerja bernilai -0,198, artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja, dengan kepuasan kerja tetap, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,198 satuan, meskipun pengaruh ini perlu dilihat signifikansinya. Sebaliknya, koefisien kepuasan kerja bernilai 0,553, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja, dengan motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,553 satuan.
9. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,090 dengan signifikansi 0,280 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti.
10. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,008 dengan signifikansi 0,005 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.
11. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar

87,142 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai F hitung yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel, serta signifikansi yang sangat kecil, menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi bukanlah kebetulan secara statistik. Dengan demikian, jika kedua faktor tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat secara nyata. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai terbukti.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Locke. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2012). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, N., Ekawarna, & Sulistiyo. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.