

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Yonas Way, ²Andi Irwan, ³Vebby Anwar

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Office of Cooperatives, SMEs, Industry, and Trade of Southwest Papua Province. This study used a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to employees of the relevant office. The results showed that partially, work motivation had a significant effect on employee performance, indicating that increased work motivation can encourage employees to work more optimally in carrying out their duties and responsibilities. Furthermore, job satisfaction was also proven to have a significant effect on employee performance, indicating that levels of satisfaction with their jobs, work environment, and rewards play a crucial role in improving performance. Simultaneously, the F-test results indicated that work motivation and job satisfaction jointly had a significant effect on employee performance at the Office of Cooperatives, SMEs, Industry, and Trade of Southwest Papua Province. This finding confirms that employee performance is not influenced by a single factor in isolation but rather results from the interaction of various mutually supportive internal factors.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai dinas terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai

tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal yang saling mendukung.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan dorongan atau usaha untuk mencapainya. Dorongan ini mempengaruhi dan mengarahkan perilakunya. Sebagai contoh, seorang bekerja dengan tekun dan rajin karena ada beberapa alasan, misalnya karena ada motif untuk meraih prestasi ke jenjang yang lebih baik dan lain sebagainya. Lubis, dkk. (2018:88).

Seseorang yang memiliki kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan. Artinya dorongan atau motivasi itu sifatnya berjenjang, tapi teori Maslow ini menjadi perdebatan dan dipertentangkan, sehingga teori motivasi ini tidak sesederhana itu, Lubis (2018:88). Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:171) mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Badriyah (2015:228).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketiga seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Badriyah (2015:227)

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat, dimana kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Badriyah (2015:228)

Menurut Martoyo (2015:156) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2021:269).

Kinerja menurut Candana *et al.*, (2024:1) merupakan suatu hal yang penting dan diperlukan untuk meningkatkan ekonomi perusahaan serta kesempatan perluasan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Mirsal (2023:83) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kinerja ini dapat diukur dan dinilai dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar yang telah diterapkan yaitu kerja dan perilaku kerja. Jika memenuhi akan dikatakan baik jika sebaliknya tidak tercapai dikatakan kurang atau tidak baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan metode pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini : Kousioner, Observasi dan Dokumentasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin *et al.*, 2023). Sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 44 orang pegawai. Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26 dengan rumus yang digunakan (Sahir, 2021:52) adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas koperasi ukm perindustrian dan perdagangan Provinsi papua barat daya. Berdasarkan data kousisioner yang disebarluaskan kepada responden yang berjumlah 44 orang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara umum berada pada kategori tinggi, uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak dilakukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X101	0,712	0,308	< 0,000	Valid
2	X102	0,671	0,308	< 0,000	Valid
3	X103	0,732	0,308	< 0,000	Valid
4	X104	0,743	0,308	< 0,000	Valid
5	X105	0,798	0,308	< 0,000	Valid
6	X106	0,626	0,308	< 0,000	Valid
7	X107	0,492	0,308	< 0,000	Valid
8	X108	0,605	0,308	< 0,000	Valid
9	X109	0,713	0,308	< 0,000	Valid
10	X110	0,630	0,308	< 0,000	Valid
11	X111	0,791	0,308	< 0,000	Valid
12	X112	0,797	0,308	< 0,000	Valid
13	X113	0,798	0,308	< 0,000	Valid
14	X114	0,791	0,308	< 0,000	Valid
15	X115	0,756	0,308	< 0,000	Valid
16	X116	0,778	0,308	< 0,000	Valid
17	X117	0,772	0,308	< 0,000	Valid
18	X118	0,876	0,308	< 0,000	Valid
19	X119	0,740	0,308	< 0,000	Valid
20	X120	0,832	0,308	< 0,000	Valid
21	X121	0,778	0,308	< 0,000	Valid
22	X122	0,772	0,308	< 0,000	Valid
23	X123	0,876	0,308	< 0,000	Valid
24	X124	0,740	0,308	< 0,000	Valid
25	X125	0,832	0,308	< 0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data : SPSS 26

Tabel 2 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X201	0,709	0,308	< 0,000	Valid
2	X202	0,640	0,308	< 0,000	Valid
3	X203	0,722	0,308	< 0,000	Valid
4	X204	0,731	0,308	< 0,000	Valid
5	X205	0,793	0,308	< 0,000	Valid
6	X206	0,614	0,308	< 0,000	Valid
7	X207	0,486	0,308	< 0,000	Valid
8	X208	0,602	0,308	< 0,000	Valid
9	X209	0,719	0,308	< 0,000	Valid
10	X210	0,624	0,308	< 0,000	Valid
11	X211	0,794	0,308	< 0,000	Valid
12	X212	0,809	0,308	< 0,000	Valid
13	X213	0,823	0,308	< 0,000	Valid
14	X214	0,823	0,308	< 0,000	Valid
15	X215	0,780	0,308	< 0,000	Valid
16	X216	0,759	0,308	< 0,000	Valid
17	X217	0,769	0,308	< 0,000	Valid
18	X218	0,873	0,308	< 0,000	Valid
19	X219	0,727	0,308	< 0,000	Valid
20	X220	0,854	0,308	< 0,000	Valid
21	X221	0,759	0,308	< 0,000	Valid
22	X222	0,769	0,308	< 0,000	Valid
23	X223	0,873	0,308	< 0,000	Valid
24	X224	0,727	0,308	< 0,000	Valid
25	X225	0,854	0,308	< 0,000	Valid
26	X226	0,809	0,308	< 0,000	Valid
27	X227	0,823	0,308	< 0,000	Valid
28	X228	0,823	0,308	< 0,000	Valid
29	X229	0,780	0,308	< 0,000	Valid
30	X230	0,854	0,308	< 0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	Y1	0,762	0,308	< 0,000	Valid
2	Y2	0,751	0,308	< 0,000	Valid
3	Y3	0,884	0,308	< 0,000	Valid
4	Y4	0,871	0,308	< 0,000	Valid
5	Y5	0,891	0,308	< 0,000	Valid
6	Y6	0,841	0,308	< 0,000	Valid
7	Y7	0,840	0,308	< 0,000	Valid
8	Y8	0,812	0,308	< 0,000	Valid
9	Y9	0,817	0,308	< 0,000	Valid
10	Y10	0,834	0,308	< 0,000	Valid
11	Y11	0,877	0,308	< 0,000	Valid
12	Y12	0,850	0,308	< 0,000	Valid
13	Y13	0,846	0,308	< 0,000	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
14	Y14	0,749	0,308	< 0,000	Valid
15	Y15	0,7652	0,308	< 0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data : SPSS 26

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk ketiga variabel, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini berarti bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat dengan skor total variabel masing-masing, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi Kerja	0,966	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,973	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,963	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data : SPSS 26

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam kondisi yang relatif serupa. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha melalui bantuan program statistik, dengan kriteria bahwa nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ menunjukkan instrumen yang reliabel. Dari hasil pengujian yang dilakukan seluruh variable dinyatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach's Alpha $\geq 0,60$

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Melalui uji hipotesis, peneliti berupaya membuktikan secara empiris kebenaran dugaan sementara yang didasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik inferensial, seperti uji **t** untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji **F** untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil uji hipotesis ini diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat dalam penarikan kesimpulan penelitian serta menjadi rujukan dalam merumuskan implikasi teoritis dan praktis terkait hubungan antarvariabel yang diteliti.

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.142,141	2	1.071,071	130,372	.000b
	Residual	336,836	41	8,216		
	Total	2.478,977	43			

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Data : SPSS 26

Hasil uji simultan (uji **F**) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji ini penting dalam analisis regresi linier berganda karena mampu

menunjukkan kelayakan model penelitian secara keseluruhan serta menguji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kolektif dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 130,372 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki peranan penting secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan bertanggung jawab, sementara Kepuasan Kerja yang baik akan menciptakan perasaan nyaman, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut secara simultan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai tidak dapat dilepaskan dari upaya organisasi dalam meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan. Hasil uji simultan ini memberikan implikasi manajerial bahwa pimpinan organisasi perlu merancang kebijakan dan strategi yang terintegrasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

Uji parsial (uji t) dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya yang terdapat dalam model regresi.

Tabel 13. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficientsa			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficier	Standardized		
1	(Constant)	5.503	3.662		1.503	.141
	Motivasi	-1.532	.490	-2.568	-3.124	.003
	Kepuasan Kerja	1.737	.411	3.474	4.225	.000

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Olahan : SPSS 26

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Analisis ini memberikan gambaran mengenai arah hubungan, besarnya pengaruh, serta tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hasil regresi menjadi dasar penting dalam pengujian hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,532, nilai t hitung sebesar -3,124, dan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun demikian, arah koefisien regresi yang negatif mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi dalam konteks penelitian ini justru diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan adanya fenomena empiris yang menarik, di mana motivasi yang dirasakan pegawai belum sepenuhnya terkonversi menjadi peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat terjadi apabila motivasi yang dimiliki bersifat ekstrinsik semata atau tidak selaras dengan kebutuhan dan ekspektasi pegawai. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1943), yang menyatakan bahwa motivasi akan efektif meningkatkan kinerja apabila kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri terpenuhi secara seimbang.

Secara subjektif berdasarkan kondisi lapangan, motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya cenderung bersifat ekstrinsik dan administratif, seperti motivasi untuk memperoleh tunjangan, insentif, atau penilaian kinerja formal. Motivasi yang berorientasi pada pemenuhan kepentingan administratif tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan komitmen terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Akibatnya, pegawai yang merasa “termotivasi” justru berpotensi bekerja secara normatif dan minimalis, sekadar memenuhi indikator formal tanpa mendorong kinerja yang optimal.

Selain itu, nilai negatif motivasi kerja juga dapat mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan realitas organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi berpotensi mengalami kekecewaan ketika upaya dan aspirasi kerja tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya, kejelasan sistem penghargaan, maupun peluang pengembangan karier. Kondisi ini dapat menimbulkan demotivasi laten yang berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tidak dikelola secara tepat justru dapat menjadi faktor penghambat kinerja, sehingga organisasi perlu menata kembali sistem motivasi agar selaras dengan kapasitas organisasi dan tujuan kerja pegawai.

Selain itu, temuan ini juga dapat dijelaskan melalui teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higiene. Apabila motivasi kerja lebih didominasi oleh faktor higiene seperti tekanan kerja atau tuntutan organisasi tanpa diimbangi faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian, maka peningkatan motivasi tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,737, nilai t hitung sebesar 4,225, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Locke (1976), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih efektif, serta menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja, terutama dalam konteks organisasi sektor publik. Kepuasan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mendorong perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan arah negatif. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap strategi peningkatan motivasi yang diterapkan serta lebih menekankan upaya peningkatan kepuasan kerja agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi sektor publik, motivasi menjadi elemen penting karena kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari kualitas pelayanan dan tanggung jawab terhadap kepentingan publik.

Secara teoretis, Maslow (1943) melalui *Hierarchy of Needs Theory* menjelaskan bahwa individu akan terdorong bekerja secara optimal apabila kebutuhan dasarnya hingga kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi. Apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi secara memadai, maka motivasi kerja pegawai cenderung lemah sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi prasyarat penting dalam membangun motivasi yang berkelanjutan.

Secara subjektif berdasarkan kondisi lapangan, motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya cenderung bersifat ekstrinsik dan administratif, seperti motivasi untuk memperoleh tunjangan, insentif, atau penilaian kinerja formal. Motivasi yang berorientasi pada pemenuhan kepentingan administratif tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan komitmen terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Akibatnya, pegawai yang merasa “termotivasi” justru berpotensi bekerja secara normatif dan minimalis, sekadar memenuhi indikator formal tanpa mendorong kinerja yang optimal.

Selain itu, nilai negatif motivasi kerja juga dapat mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan realitas organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi berpotensi mengalami kekecewaan ketika upaya dan aspirasi kerja tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya, kejelasan sistem penghargaan, maupun peluang pengembangan karier. Kondisi ini dapat menimbulkan demotivasi laten yang berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tidak dikelola secara tepat justru dapat menjadi faktor penghambat kinerja, sehingga organisasi perlu menata kembali sistem motivasi agar selaras dengan kapasitas organisasi dan tujuan kerja pegawai.

Selanjutnya, Herzberg (1959) dalam *Two-Factor Theory* membedakan motivasi kerja ke dalam faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, sedangkan faktor higiene seperti gaji dan kondisi kerja lebih berfungsi mencegah ketidakpuasan. Jika organisasi hanya berfokus pada faktor higiene tanpa memperhatikan faktor motivator, maka peningkatan motivasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan pegawai bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang bernilai. Apabila pegawai merasa bahwa upaya kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan penghargaan atau pengakuan yang sepadan, maka tingkat motivasi akan menurun dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek seperti beban kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta kesempatan pengembangan karier. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan kinerja yang lebih baik.

Secara teoretis, Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang

terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Menurut teori ini, ketika harapan pegawai terhadap pekerjaannya terpenuhi atau bahkan terlampaui, maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak positif pada kinerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja akan menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja juga dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal karena mereka merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerjanya.

Dari perspektif Herzberg (1959) melalui *Two-Factor Theory*, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sedangkan ketidakpuasan kerja lebih banyak disebabkan oleh faktor higiene seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Apabila faktor motivator dikelola dengan baik, pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi dan terdorong untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, Teori Keadilan (Equity Theory) oleh Adams (1965) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pegawai merasa adanya keadilan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima. Apabila pegawai merasa diperlakukan secara adil dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Uji simultan atau uji F merupakan tahapan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini penting dalam analisis regresi linier berganda karena memberikan gambaran mengenai kemampuan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antarvariabel secara komprehensif. Dengan uji simultan, peneliti dapat menilai apakah kombinasi variabel bebas yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji simultan dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan menjadi dasar dalam menilai apakah model regresi yang dibangun telah memenuhi syarat kelayakan statistik.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Secara konseptual, pengaruh simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara sikap kerja, motivasi, dan kondisi psikologis individu. Kombinasi motivasi yang tepat dan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Motivasi dan kepuasan kerja tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja. Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan kepuasan kerja yang berasal dari faktor pekerjaan akan menghasilkan dorongan kerja yang lebih kuat. Apabila kedua faktor ini hadir secara bersamaan, maka dampaknya terhadap kinerja pegawai akan semakin optimal.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan secara statistik.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang dimiliki pegawai, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan pegawai bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang bernilai. Apabila pegawai merasa bahwa upaya kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan penghargaan atau pengakuan yang sepadan, maka tingkat motivasi akan menurun dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor kunci yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sekaligus merasakan kepuasan dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Anwar, V., Irwan, A., Zaini, M. N. D. B. M., & Budi, R. (2025). Behavioral Drivers of Capital Structure and Their Impact on MSE Performance: Evidence from Indonesia. *JASF: Journal of Accounting and Strategic Finance*, 8(1), 74-93.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Desler (2016) Manajemen Sumber daya manusia, Edisi kesepuluh, jilid 2 Jakarta (2017)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Irwan, A Tiong,,, & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.

- Irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- Lubis, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Mirsal. (2023). *Manajemen sumber daya manusia sektor publik*. Penerbit Andi.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.