

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sekretariat Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya

### *The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Secretariat of the Surabaya City Water Resources and Highways Office*

Rahmadani Wahalima Rosani <sup>1\*</sup>, Achmad Daengs GS <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Universitas 45 Surabaya, Indonesia

Korespondensi Penulis: [jurnaleko45@gmail.com](mailto:jurnaleko45@gmail.com)

#### Article History:

Received: Februari 06, 2025

Revised: Maret 30, 2025

Accepted: April 05, 2025

Published: April 10, 2025

**Keywords:** job satisfaction, employee performance, work motivation

**Abstract.** This consider points to decide the impact of work inspiration and work fulfillment on worker execution within the Division of Water Assets and Interstates of Surabaya City. Work inspiration could be a drive within an individual that energizes them to do work. Work fulfillment could be a positive and negative passionate state that emerges from the comes about of investigate on representative work and work involvement. Whereas execution is the result of representative work. The investigate test was 45 respondents. Information collection utilizing surveys, and information analysis techniques utilizing numerous direct relapse helped by SPSS. The comes about of the study demonstrate that work inspiration contains a positive and critical impact on representative execution mostly, work fulfillment contains a positive and noteworthy impact on representative execution mostly, work inspiration and work fulfillment have a positive and critical impact on worker execution at the same time.

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja pada kinerja Kementerian Sumber Daya Air dan Kota Bina Marga Surabaya. Motivasi kerja adalah dorongan di antara orang-orang yang mempromosikan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan pengaruh positif dan negatif yang dikaitkan dengan hasil penelitian terhadap pengalaman kerja dan pekerja. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan pekerja. Sampel survei menerima maksimum 45 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data menggunakan beberapa regresi linier yang didukung oleh SPSS. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Simamora (2019) membuktikan pengembangan SDM yang dilakukan organisasi memiliki tujuan, diantaranya: meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan, melakukan efisiensi dalam aktivitas organisasi, meningkatkan pelayanan yang lebih baik, tanggung jawab moral terhadap karyawan, meningkatkan jenjang karier yang lebih baik, meningkatkan kepemimpinan karyawan dan sebagai balas jasa terhadap karyawan yang telah bekerja di dalam organisasi. Kinerja karyawan yaitu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas,

efisiensi, dan keuntungan perusahaan. Yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja (Jintar, 2023).

Motivasi kerja ialah dorongan internal yang menggerakkan seseorang dalam bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Ketika seorang karyawan termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan lebih kreatif. Adapun dampak negatif terhadap kinerja ketika keterampilan juga motivasi orang-orang di bawah standar. Unsur penting dalam kinerja yang baik yaitu kompetensi juga motivasi. Sementara motivasi ditentukan oleh komitmen terhadap instansi juga individualitas setiap karyawan. Selain motivasi terdapat kepuasan kerja yang juga ada pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja yaitu hasil dari berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja yaitu faktor penting dalam moral, disiplin, dan kinerja karyawan, yang berkontribusi terhadap terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasakan puas, kinerja mereka akan lebih baik. Oleh karena itu, ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Putri & Nawatmi, 2024). Berdasarkan kepuasan kerja, karyawan bisa merasakan apakah mereka menikmati pekerjaannya atau apakah mereka merasakan tidak menyenangkan. Pekerjaan yang menyenangkan ialah pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan kepada karyawannya. Ketidakpuasan, di sisi lain, terjadi ketika karyawan tidak menikmati pekerjaan mereka (Sari et al., 2022).

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga (DSDABM) yaitu lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran sangat strategis dalam mengelola dan mengembangkan infrastruktur dasar, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya air dan jalan. Motivasi sangat diperlukan dalam mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja. Jenis motivasi antara lain kenaikan gaji, insentif juga bonus kinerja. Selain motivasi, kepuasan kerja juga mendorong semangat kerja karyawannya yaitu gaji yang sesuai dengan pekerjaan atau tanggung jawabnya, rekan kerja dan pimpinan yang saling menghargai, Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja saling mempengaruhi satu sama lain. Peningkatan salah satu faktor bisa memicu peningkatan pada faktor lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sekretariat Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Motivasi Kerja

Motivasi sebagai daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya dalam bertindak atau melakukan sesuatu. Keinginan dalam mencapai tujuan tertentu. Tenaga pendorong yang membuat seseorang bersemangat dan antusias dalam bekerja. Motivasi memiliki peran yang sangat krusial dalam dunia kerja yaitu dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat absensi dan turnover (Djaman et al., 2021).Memperoleh Karyawan Berkualitas: Rekrutmen yang efektif membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

teori motivasi kerja yang dikemukakan para ahli menurut Madjid dalam (Marliani, 2019), diantaranya:

- Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik ialah salah satu pendekatan awal dalam memahami apa yang mendorong seseorang dalam bekerja. Teori ini berfokus pada faktor eksternal yang bisa mempengaruhi perilaku kerja, terutama pada imbalan materi.

- Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menggambarkan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan:

- Fisiologis: Kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal.
- Keamanan: Kebutuhan akan rasa aman dan terlindungi.
- Sosial: Kebutuhan akan rasa memiliki dan diterima oleh kelompok sosial.
- Penghargaan: Kebutuhan akan pengakuan, status, dan prestasi.
- Aktualisasi Diri: Kebutuhan dalam mencapai potensi diri secara maksimal.

- Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membagi faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi menjadi dua kategori: faktor higiene (faktor yang bisa menghilangkan ketidakpuasan) dan faktor motivator (faktor yang bisa meningkatkan kepuasan).

- Teori X dan Y oleh McGregor
  - Teori ini membagi pandangan manajer tentang karyawan menjadi dua kategori:
    - Teori X: Manajer yang berpenbisa bahwa karyawan pada dasarnya malas, tidak suka bekerja, dan harus dipaksa dalam bekerja.
    - Teori Y: Manajer yang berpenbisa bahwa karyawan ialah kreatif, suka bekerja, dan bisa mengambil inisiatif.
- Teori Pengaturan Diri (Self-Determination Theory)
  - Teori ini menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu:
    - Otonomi: Kebebasan dalam membuat pilihan sendiri.
    - Kompetensi: Kemampuan dalam melakukan sesuatu dengan baik.
    - Keterhubungan: Merasakan terhubung dengan orang lain dan memiliki tujuan yang lebih besar.
- Teori Kebutuhan McClelland
  - Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan dasar manusia yang terkait dengan motivasi:
    - Kebutuhan akan prestasi: Keinginan dalam mencapai tujuan dan mengatasi tantangan.
    - Kebutuhan akan afiliasi: Keinginan dalam menjalin hubungan sosial dan diterima oleh kelompok.
    - Kebutuhan akan kekuasaan: Keinginan dalam bisa berpengaruh orang lain dan mengendalikan situasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap positif yang mencakup emosi dan perilaku yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya serta menilai pekerjaannya sebagai suatu perasaan penghargaan atas pencapaian nilai-nilai pekerjaan yang penting (Afandi, 2018).

Wardani (2018) terbiasa lima teori terkait dengan kepuasan kerja yaitu:

- Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
  - Teori yang terdiri dari komponen: masukan, keluaran, perbandingan, dan ketidaksetaraan keadilan. Oleh karena itu, apabila perbandingannya dirasakan seimbang (setara) maka karyawan akan merasakan puas. Namun, ketika terjadi ketidakseimbangan (ketimpangan), maka terjadilah over-reward inequality (ketimpangan yang menguntungkan diri sendiri) dan sebaliknya under-reward inequality (ketimpangan yang menguntungkan karyawan lain sebagai perbandingan).

Dua kemungkinan mungkin muncul: . akan datang. Teori ini membuktikan individu membandingkan input (misalnya, usaha, pendidikan, pengalaman) dan output (misalnya, gaji, promosi) mereka dengan orang lain yang dianggap sebanding. Jika mereka merasakan perbandingan tersebut adil, mereka akan merasakan puas. Sebaliknya, jika mereka merasakan diperlakukan tidak adil, mereka akan merasakan tidak puas.

- Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori yang terdiri dari komponen yaitu, input, output, perbandingan, keadilan dan ketidakadilan. Apabila perbandingannya dirasakan seimbang (setara) maka karyawan akan merasakan puas. Namun, jika hal ini tidak seimbang (tidak adil), maka bisa mengakibatkan ketidakadilan kompensasi yang berlebihan (ketidakadilan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, ketidakadilan kompensasi yang di bawah rata-rata (ketidakadilan yang menguntungkan karyawan lain, yaitu subjek pembandingan). Hal ini bisa mengakibatkan dalam dua hasil: ketidakadilan yang menguntungkan keuntungan).

- Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, Karyawan senang bila kebutuhannya terpenuhi. Di sisi lain, karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi kemungkinan besar akan merasakan tidak puas.

- Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, karyawan merasakan puas bila hasil pekerjaannya selaras dengan kepentingan dan harapan kelompoknya.

- Teori Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*) oleh Hackman dan Oldham

Teori ini bisa berpengaruh motivasi dan kepuasan kerja:

- Variety: Variasi tugas yang dilakukan.
- Identity: Keutuhan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan menghasilkan produk atau layanan yang lengkap.
- Significance: Arti penting pekerjaan bagi orang lain atau instansi.
- Autonomy: Otonomi atau kebebasan dalam melakukan pekerjaan.
- Feedback: Umpan balik yang diterima dari pekerjaan

- Teori Harapan (*Expectancy Theory*) oleh Vroom

Teori ini membuktikan motivasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh tiga faktor:

- Valence: Nilai yang diberikan individu pada hasil yang diharapkan.
- Instrumentality: Persepsi individu bahwa kinerja yang baik akan mengarah pada hasil tertentu.
- Expectancy: Persepsi individu bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- Teori Dua Faktor
  - Teori ini membagi faktor-faktor yang bisa berpengaruh pekerjaan menjadi dua kategori:
    - Faktor Higiene (Hygiene Factors): Faktor-faktor yang bisa menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi, tetapi tidak selalu menyebabkan kepuasan jika terpenuhi. Contohnya: gaji, kondisi kerja, kebijakan instansi, dan pengawasan.
    - Faktor Motivator (Motivator Factors): Faktor-faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja jika terpenuhi. Contohnya: pengakuan, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja dan kinerja seorang karyawan adalah dua konsep yang saling berkaitan erat. Kepuasan kerja, yang mencerminkan sikap emosional seseorang pada pekerjaannya, ada pengaruh signifikan pada seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja seorang karyawan dengan cara:

- Komitmen: Karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi pada instansi. Mereka lebih loyal dan bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar.
- Produktivitas: Kepuasan kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang puas cenderung menghasilkan output yang lebih baik dan lebih berkualitas.
- Kreativitas: Karyawan yang merasakan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam (Sari dan Damayanti, 2023) Kinerja merupakan salah satu bentuk dukungan atau motivasi untuk menyelesaikan dan menyelesaikan pekerjaan, atau bias juga dikatakan sebagai hasil dari proses kerja atau prestasi yang telah dicapai seseorang. Oleh karena itu, kinerja selalu menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang (individu) atau organisasi ketika berusaha mencapai suatu tujuan atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja mungkin juga terkait dengan wawasan dan kemampuan

pemecahan masalah pribadi. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Agata, 2023), menyebutkan bahwa beberapa hal yang bisa berpengaruh kinerja seseorang ialah sebagai berikut:

- Personal factors, yaitu bisa ditunjukkan melalui beberapa hal Diantaranya ialah : kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, motivasi, tingkat kreativitas (keterampilan), serta komitmen yang dimiliki oleh individu masing-masing.
- Leadership factor, yaitu bisa dilihat dari kualitas dorongan bimbingan serta dukungan yang diberikan manajer beserta tim pemimpin lainnya.
- Team factor, yaitu bisa ditunjukkan dari besarnya dukungan yang dibisakan dari sesame rekan kerja dalam suatu instansi.
- System factors, bisa ditinjau dari adanya fasilitas yang diberikan oleh suatu lembaga dan sistem kerja yang dipergunakan dalam lembaga tersebut.
- Contextuall situational factors, yaitu faktor kinerja yang bisa dilihat dari segi tingginya tingkat tekanan perubahan lingkungan yang terjadi dalam suatu lembaga maupun instansi baik yang bersifat eksternal maupun internal.

### **Hipotesis Penelitian**

Dalam bentuk kerangka konseptual diatas dapat diuraikan diantaranya:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bidang Sekretariat Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bidang Sekretariat Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya.

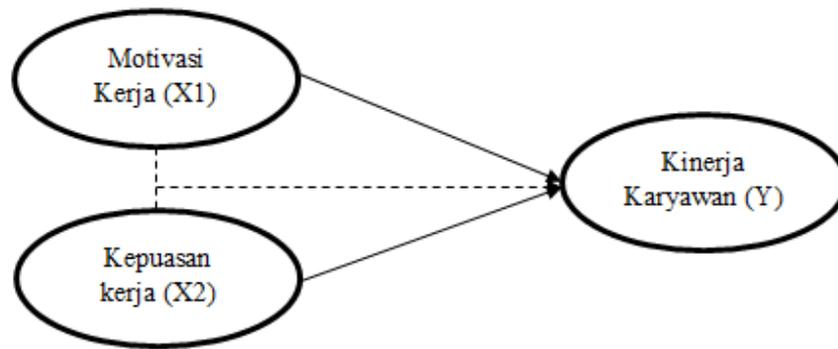
H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja Bidang Sekretariat terhadap kinerja karyawan Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian & Lokasi Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan cara membuat rumusan masalah yang disesuaikan terhadap variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja juga kinerja karyawan, selanjutnya memunculkan hipotesis penelitian berdasarkan teori acuan yang telah ditinjau. Penelitian ini juga bersifat konfirmatif, karena penelitian ini dilakukan dalam menguji model konseptual penelitian yang bersifat teoritis dan empiris.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini ialah karyawan Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya Bidang Sekretariat sejumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 responden.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r tabel	Ket	Pernyataan	r-hitung	r tabel	Ket
X1.1	.472**	0.2876	Valid	X2.2	.533**	0.215	Valid
X1.2	.553**	0.2876	Valid	X2.3	.459**	0.2876	Valid
X1.3	.565**	0.2876	Valid	X2.4	.476**	0.2876	Valid
X1.4	.589**	0.2876	Valid	X2.5	.417**	0.2876	Valid
X1.5	.629**	0.2876	Valid	X2.6	.553**	0.2876	Valid
X1.6	.575**	0.2876	Valid	X2.7	.472**	0.2876	Valid
X1.7	.582**	0.2876	Valid	Y1.1	.390**	0.2876	Valid
X1.8	.367*	0.2876	Valid	Y1.2	.553**	0.2876	Valid
X1.9	.464**	0.2876	Valid	Y1.3	.565**	0.2876	Valid
X1.10	.580**	0.2876	Valid	Y1.4	.589**	0.2876	Valid
X2.1	.471**	0.2876	Valid	Y1.5	.308*	0.2876	Valid

Diketahui  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , dapat diartikan semua pernyataan dalam instrument dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.862	22

Nilai cronbach's Alpha tabel 2 di atas lebih dari 0.60 , dapat diartikan instrument dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3.** Uji Normalitas

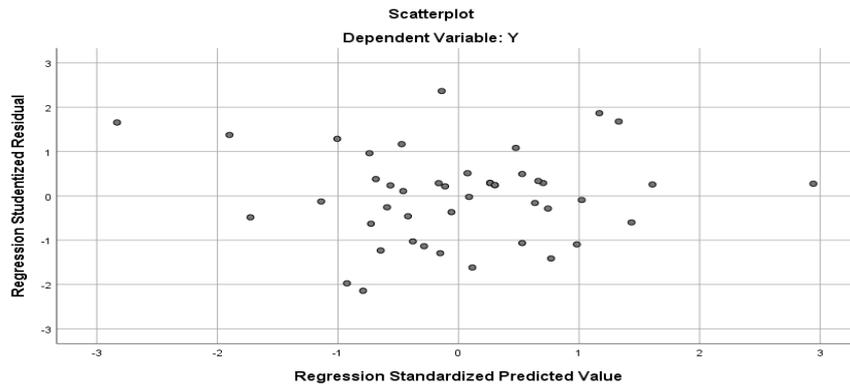
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97700842
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.096
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Asymp Sig. ialah 0.200 > 0.05, artinya data berdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2.** Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. membuktikan titik menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas..

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.** Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.686	2	114.843	30.104	.000 <sup>b</sup>
	Residual	160.225	42	3.815		
	Total	389.911	44			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4 di atas bisa diketahui nilai f sebesar 30,104 > f tabel sebesar 3.2145 dengan sig. 0,000 < α (0.05), sehingga bisa dikatakan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersamaan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji t ( Parsial)**

**Tabel 5. Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.126	1.854		2.226	.031
	X1	.518	.078	.937	6.660	.000
	X2	.213	.110	.273	2.940	.009

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 membuktikan motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 6.660 > t tabel (2.0167), dengan signifikan 0.000 < α (0.05), berarti motivasi kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 2.940 > t tabel (2.0169) dengan signifikan 0.009 < α (0.05), berarti kepuasan kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.126	1.854		2.226	.031
	X1	.518	.078	.937	6.660	.000
	X2	.213	.110	.273	2.940	.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6, maka persamaan regresi yang terbentuk terhadap uji regresi ini ialah diantaranya:

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

$$Y = 4,126 + 0,518X_1 + 0,213X_2 + e$$

Model tersebut bisa diinterpretasikan diantaranya:

- Konstanta (a) dari 4.126 adalah ukuran variabel dependen karyawan untuk motivasi pekerjaan (x1) dan kepuasan kerja (x2) dengan nilai konstan, dan ukuran variabel dependen karyawan (y) untuk kinerja karyawan. Ukurannya 4.126. .
- Nilai koefisien untuk motivasi kerja (x1) adalah 0,518. Ini menunjukkan bahwa koefisien motivasi kerja (x1) memiliki efek positif (searah) pada kinerja karyawan (Y). Ketika motivasi kerja meningkatkan jumlah unit, kinerja karyawan meningkat 0,518. Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.
- Nilai koefisien untuk disiplin kerja (x2) adalah 0,213. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (x2) dari koefisien kerja memiliki efek positif (searah) pada kinerja karyawan (y). Ketika kepuasan kerja meningkatkan jumlah unit, kinerja karyawan

meningkat 0,213 unit. Ini berarti bahwa semakin banyak nilai disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Uji  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.570	1.95317

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 7. di atas bisa diketahui nilai Adjusted R-Square yaitu 0,589. Hasil ini berarti sebesar 58,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan didalam penelitian ini.

## 5. PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel uji t membuktikan nilai t sebesar  $6.660 > t$  tabel (2.0167), dengan signifikan  $0.000 < \alpha$  (0.05), berarti motivasi kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan gaji juga penghasilan sesuai harapan, kondisi lingkungan dan pekerjaan yang sesuai bidang membentuk motivasi kerja yang tinggi.

Hasil ini didukung oleh penelitian Nuraeni et al. (2023) dan Afrilia (2023) membuktikan motivasi kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada banyak hal yang memotivasi orang dalam menjadi lebih baik dalam pekerjaannya. Beberapa di antaranya mungkin disediakan oleh individu, sementara yang lain mungkin disediakan oleh instansi atau instansi. Terlepas dari sumbernya, ketika karyawan merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi juga bahwa mereka bisa meningkatkan kehidupan mereka, hal ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Dalam instansi yang sukses juga berkelanjutan, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi. Faktor-faktor yang memotivasi karyawan antara lain lingkungan kerja, peralatan, kondisi lingkungan, ketahanan, penghargaan, perhatian, juga komunikasi. Motivasi berasal dari sumber internal juga eksternal juga memiliki dampak besar baik terhadap individu maupun instansi (Jintar, 2023).

Motivasi yaitu salah satu faktor kunci yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk karyawan di kantor dinas. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen

terhadap tugas dan tujuan organisasi. Motivasi ialah daya penggerak yang mendorong karyawan dalam bertindak dan mencapai tujuan. Ketika seorang karyawan termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi bisa memicu munculnya ide-ide kreatif dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel uji t membuktikan nilai t sebesar  $2.940 > t$  tabel (2.0169) dengan signifikan  $0.009 < \alpha$  (0.05), berarti kepuasan kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan rekan dan atasan yang mendukung setiap pekerjaan, sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Endra (2021) dan Putri & Nawatmi (2024) membuktikan kepuasan kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya, maka ia cenderung akan membuktikan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka merasakan pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan memberikan kontribusi yang berarti. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi akan lebih bersedia dalam memberikan yang terbaik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Mereka lebih jarang izin atau sakit karena merasakan senang bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi bisa mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang puas tidak akan mudah mencari pekerjaan lain.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap individu dan organisasi. Beberapa di antaranya:

- Produktivitas: Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan efisien.
- Kualitas Kerja: Mereka cenderung menghasilkan karya yang berkualitas tinggi.
- Komitmen: Karyawan yang puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.
- Turnover: Tingkat pergantian karyawan yang rendah.

- Kesehatan Mental: Kepuasan kerja bisa meningkatkan kesehatan mental dan mengurangi stres.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel uji f membuktikan nilai f sebesar 30,104 > f tabel sebesar 3.2145 dengan sig. 0,000 <  $\alpha$  (0.05), sehingga bisa dikatakan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersamaan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja yang diberikan instansi bersama dengan kepuasan kerja yang diterapkan instansi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Asmawiyah et al. (2020) dan Farisi & Nurhayati (2024) membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja ada pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, mereka menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi disebabkan oleh motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi (Miskiani & Bagia, 2020). Kepuasan kerja juga motivasi ada pengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan motivasi terhadap hakikatnya ialah yang mendorong keinginan individu dalam melakukan suatu tindakan tertentu dalam hal misalnya mencapai hasil kerja.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja ialah dua faktor psikologis yang saling terkait erat dan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya berperan sebagai pendorong bagi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Motivasi kerja ialah dorongan internal yang menggerakkan seseorang dalam bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Ketika seorang karyawan termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan lebih kreatif. Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya, maka ia cenderung akan membuktikan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja dan kepuasan kerja saling mempengaruhi dan keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

## **6. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaji dan penghasilan sesuai dengan

harapan, serta kondisi lingkungan dan jenis pekerjaan sejalan dengan bidang keahlian karyawan, maka motivasi kerja akan terbentuk secara optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dalam menjalankan tugas sehari-hari menciptakan rasa nyaman dan puas dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara motivasi yang ditumbuhkan oleh instansi dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terbukti mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja, yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memberikan motivasi kerja secara konsisten. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti memberikan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian karyawan melalui ucapan terima kasih, pujian, maupun penghargaan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan, membangun hubungan kerja yang positif dan mendukung, memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, serta menyampaikan tujuan organisasi secara jelas dan melibatkan karyawan dalam pencapaiannya. Di sisi lain, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian khusus. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menyediakan peluang pengembangan diri, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk memiliki tanggung jawab dan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kedua aspek ini—motivasi dan kepuasan kerja—organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori: Konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *JMHS: Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 1(1), 46–55.
- Agata, F. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui digitalisasi sebagai variabel moderasi (Studi pada pegawai bagian persidangan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara). *Universitas Lampung*, 1–23.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 1–12.
- Farisi, S., & Nurhayati. (2024). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *SENASHTEK 2024*, 2(1), 38–44. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i1.89>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 31–41.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Nuraeni, S., Harini, S., & Kartini, T. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agri Wangi Indonesia. *Karimah Tauhid*, 2(2), 543–561.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Sari, N. W. P., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wardani, F. I. (2018). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Lestari)*.