



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5100-5109

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang

Mohammad Risky Nugroho¹, Iwan Asmadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
mohammadrisky111@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstrak

Kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tangerang. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 52 Aparatur Sipil Negara (ASN) tetap sebagai responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,273$), dan reliabel (Cronbach's Alpha X1 = 0,930; X2 = 0,884; Y = 0,790). Uji asumsi klasik menunjukkan data terdistribusi normal (signifikansi 0,185 > 0,05), bebas dari multikolinearitas (Tolerance 0,983; VIF 1,017), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (signifikansi X1 = 0,091; X2 = 0,157). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (signifikansi 0,000 < 0,05) maupun simultan ($F \text{ hitung} = 23,218 > F \text{ tabel} = 3,187$; signifikansi 0,000). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 menunjukkan bahwa 48,7% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel independen. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi publik.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Di tengah dinamika global dan meningkatnya intensitas persaingan lintas sektor, institusi publik dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mengoptimalkan kinerjanya. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), sebagai unsur kunci dalam proses penyusunan arah pembangunan, berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi program pemerintahan yang responsif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, performa aparatur di dalamnya menjadi faktor krusial, tidak hanya dalam hal pencapaian sasaran, tetapi juga dalam aspek ketepatan waktu, akurasi, serta kemampuan dalam merancang strategi pembangunan yang relevan dan berorientasi jangka panjang.

Kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis, seperti motivasi dalam bekerja dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, melainkan juga oleh faktor-faktor psikologis seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja (Alfreth et al., 2021). Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, yang secara aktif memengaruhi kecenderungan individu untuk bertindak secara efisien guna memenuhi target organisasi (Ryan & Deci, 2022). Kombinasi dari dua sumber motivasi ini menjadi fondasi penting dalam membentuk semangat kerja dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain motivasi, kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan pegawai terhadap pekerjaannya terpenuhi meliputi aspek lingkungan kerja, penghargaan, hubungan antar kolega, serta kejelasan peran (Ariani et al., 2022). Kepuasan yang tinggi mendorong loyalitas dan produktivitas.

Berdasarkan laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2024, tingkat kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum optimal, terutama pada aspek remunerasi, pengembangan karir, dan penghargaan atas kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik, yang berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja ASN menjadi kebutuhan

mendesak agar tercipta birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik (Badan Pegewayaan Negara, 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dinilai mampu memberikan tingkat objektivitas yang tinggi dalam menilai keterkaitan antar variabel. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik, salah satunya regresi linier berganda, guna mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, sebagian besar masih berfokus pada sektor pendidikan, kesehatan, atau pelayanan umum. Sangat sedikit penelitian yang secara khusus menyoroti lembaga perencanaan pembangunan daerah, terutama di tingkat kabupaten (Giyanto et al., 2022). Padahal, keberadaan Bappeda memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah kebijakan pembangunan melalui dokumen RPJMD yang menjadi acuan pemerintah daerah Kabupaten Tangerang sendiri merupakan salah satu wilayah di Provinsi Banten yang mengalami percepatan pembangunan cukup pesat, disertai berbagai tantangan seperti urbanisasi, ketimpangan sosial, serta kebutuhan pembangunan berkelanjutan. Kondisi ini menuntut Bappeda Kabupaten Tangerang untuk memiliki pegawai yang mampu merespons dinamika tersebut dengan kinerja optimal berbasis perencanaan yang inovatif.

Gap penelitian yang teridentifikasi adalah kurangnya kajian kuantitatif berbasis data primer yang menguji hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Bappeda tingkat kabupaten Tangerang. Dengan adanya gap ini, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik (Wahidin Yasin et al., 2021).

Penelitian ini juga relevan dengan kebijakan Pemerintah Kabupaten Tangerang yang tengah mengimplementasikan konsep "Smart City" untuk meningkatkan kualitas layanan publik berbasis teknologi. Optimalisasi kinerja pegawai, terutama di lembaga strategis seperti Bappeda, menjadi syarat utama keberhasilan program ini.

Dengan memperhatikan uraian pada latar belakang, studi ini dirancang untuk mengkaji sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Bappeda Kabupaten Tangerang. Penelitian ini diproyeksikan dapat memberikan sumbangan teoritis dalam pengembangan kajian manajemen publik, sekaligus menyajikan rekomendasi praktis yang relevan dalam upaya optimalisasi kinerja aparatur pemerintah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh 52 Aparatur Sipil Negara (ASN) tetap Bappeda Kabupaten Tangerang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang telah diuji validitas (r hitung $>$ r tabel 0,273) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $X_1 = 0,930$; $X_2 = 0,884$; $Y = 0,790$). Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta heteroskedastisitas (uji Glejser). Uji hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen kuesioner layak digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dianggap valid apabila butir pernyataannya benar-benar mewakili konsep yang hendak diukur. Oleh karena itu, uji validitas berfungsi untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment, yaitu menghubungkan skor tiap pernyataan dengan total skor variabel terkait (Utami Yulia, 2023).

Hasil dari perhitungan, $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebagai aturan, ketika nilai signifikansi (α) ditetapkan pada 5% atau 0.05 bahwa kedua kelompok data akan sama. Tingkat kepercayaan yang lebih besar menunjukkan bahwa temuan penelitian akan dianggap lebih bermakna. Rumus r_{tabel} $df = (n - 2)$, yaitu $df = (52-2) = 50$ dan $\alpha = 5\%$,

Berdasarkan tabel distribusi r Product Moment, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,273$. Maka:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0,273) \rightarrow$ item valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel} (0,273) \rightarrow$ item tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas (Motivasi Kerja X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.798	0.273	Valid
2	X1.2	0.818	0.273	Valid
3	X1.3	0.836	0.273	Valid
4	X1.4	0.750	0.273	Valid
5	X1.5	0.736	0.273	Valid
6	X1.6	0.778	0.273	Valid
7	X1.7	0.779	0.273	Valid
8	X1.8	0.761	0.273	Valid
9	X1.9	0.782	0.273	Valid
10	X1.10	0.803	0.273	Valid

Tabel 2. Uji Validitas (Kepuasan Kerja X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.762	0.273	Valid
2	X2.2	0.732	0.273	Valid
3	X2.3	0.700	0.273	Valid
4	X2.4	0.703	0.273	Valid
5	X2.5	0.685	0.273	Valid
6	X2.6	0.669	0.273	Valid
7	X2.7	0.725	0.273	Valid
8	X2.8	0.595	0.273	Valid
9	X2.9	0.779	0.273	Valid
10	X2.10	0.637	0.273	Valid

Tabel 3. Uji Validitas (Kinerja Pegawai Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.544	0.273	Valid
2	Y.2	0.684	0.273	Valid
3	Y.3	0.481	0.273	Valid
4	Y.4	0.588	0.273	Valid
5	Y.5	0.738	0.273	Valid
6	Y.6	0.645	0.273	Valid
7	Y.7	0.579	0.273	Valid
8	Y.8	0.530	0.273	Valid
9	Y.9	0.579	0.273	Valid
10	Y.10	0.502	0.273	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2611>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,273), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengambilan data penelitian ini.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil ketika diterapkan dalam pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan secara internal dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang bertujuan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi antar item dalam satu variabel (Ghozali, 2013).

Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha yang diperoleh melebihi angka 0,70, karena hal tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat antar item dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan kata lain, alat ukur tersebut dapat dianggap konsisten dan layak digunakan dalam tahapan analisis berikutnya, seperti regresi dan pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	.930	0.70	Reliabel
Kepuasan	.884	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	.790	0.70	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu 0,930 (Motivasi Kerja), 0,884 (Kepuasan Kerja), dan 0,790 (Kinerja Pegawai). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel, konsisten, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

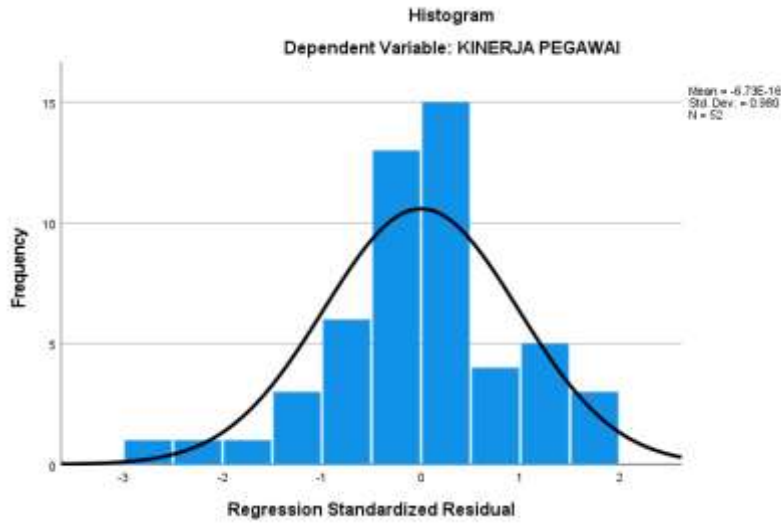
Pengujian normalitas dilakukan guna memastikan apakah data dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya melebihi 0,05 (Qurnia Sari et al., 2020).

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	52		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	3,49602501	
Most Extreme Differences	Absolute	0,108	
	Positive	0,096	
	Negative	-0,108	
Test Statistic	0,108		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,185		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,128	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,119
		Upper Bound	0,137
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

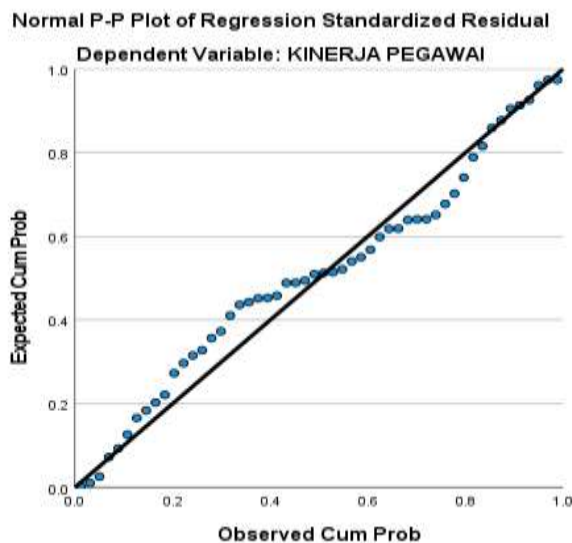
Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual dalam model regresi sebesar 0,185. Karena nilai tersebut melebihi tingkat signifikansi 0,05 ($0,185 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.



Gambar Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Hasil Histogram menunjukkan distribusi residual berbentuk menyerupai kurva normal (lonceng) dan sebarannya simetris di sekitar nilai nol. Nilai rata-rata residual mendekati nol serta standar deviasi berada mendekati satu. Hal ini berarti residual berdistribusi normal sehingga asumsi klasik normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Hasil P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Pola ini menandakan distribusi residual mendekati normal, karena tidak ada penyimpangan besar dari garis. Dengan demikian, asumsi klasik normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,983	1,017
	X2	0,983	1,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas yang disajikan dalam tabel coefficients, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,983 untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂), sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel adalah 1,017. Nilai-nilai tersebut memenuhi batas kelayakan, yakni Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,026	3,205		3,129	0,003
	X1	-0,087	0,051	-0,236	-1,725	0,091
	X2	-0,085	0,059	-0,196	-1,436	0,157

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) adalah 0,091 dan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,157. Karena kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung indikasi heteroskedastisitas. Artinya, varians dari residual model bersifat konstan pada seluruh nilai variabel X₁ dan X₂, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sanjaya, 2023). Dalam konteks penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap perubahan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,849	4,109		3,614	0,001
	X1	0,311	0,063	0,511	4,953	0,000
	X2	0,390	0,074	0,546	5,285	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Mengacu pada hasil yang ditampilkan dalam tabel di atas, model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 14,849 + 0,311 X_1 + 0,390 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai koefisien regresi masing-masing variabel terhadap Kinerja Pegawai dapat diidentifikasi secara jelas melalui persamaan regresi yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta dalam hasil analisis regresi menunjukkan nilai positif sebesar 14,849. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dianggap tidak berpengaruh atau berada pada titik nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada level 14,849. Artinya, terdapat nilai dasar dari kinerja pegawai yang tetap eksis meskipun tanpa kontribusi dari kedua variabel independen yang diteliti.

2. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,311, yang mengandung arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,311 satuan, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja tetap atau tidak berubah. Artinya, motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

3. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,390. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat kepuasan kerja akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,390 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berada dalam kondisi tetap. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong peningkatan performa pegawai.

3.3.2 Hasil Uji T

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) serta derajat kebebasan (df) yang dihitung berdasarkan rumus $n - k - 1$, yaitu $52 - 2 - 1 = 49$. Dengan menggunakan uji dua arah, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009. Nilai ini dijadikan sebagai acuan dalam menentukan keputusan pada uji t, yang bertujuan untuk menilai apakah masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima, yang menandakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,849	4,109		3,614	0,001
	X1	0,311	0,063	0,511	4,953	0,000
	X2	0,390	0,074	0,546	5,285	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

1. Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,953 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung melebihi t tabel ($4,953 > 2,009$) dan signifikansi berada di bawah batas $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,285 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,285 > 2,009$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

3.3.3 Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam hal ini, derajat kebebasan untuk pembilang (df1) adalah 2, sesuai dengan jumlah variabel independen, sedangkan penyebutnya (df2) adalah 49, diperoleh dari pengurangan jumlah sampel (52) dengan jumlah variabel independen dan satu unit ($n - k - 1$). Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,187.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,726	2	295,363	23,218	.000b
	Residual	623,332	49	12,721		
	Total	1214,058	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,218 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung ($23,218 > F \text{ tabel } (3,187)$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bappeda Kabupaten Tangerang.

Dengan demikian, kedua variabel independen yang dianalisis secara simultan memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

3.4.1 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440a	0,194	0,178	4,42407
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai R Square sebesar 0,194, yang berarti 19,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Parsial Kepuasan (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479a	0,230	0,214	4,32527
a. Predictors: (Constant), Kepuasan				

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,230. Artinya, sebesar 23,0% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sementara 77,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dimasukkan dalam model ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Bappeda Kabupaten Tangerang.

3.4.2 Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698a	0,487	0,466	3,56666
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi				

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Mengacu pada hasil yang ditunjukkan dalam tabel, nilai R Square sebesar 0,487 mengindikasikan bahwa 48,7% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Sementara itu, 51,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,953 > t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang ditampilkan juga semakin baik. Hal ini membuktikan bahwa dorongan dari dalam diri (motivasi intrinsik) dan pengaruh dari luar (motivasi ekstrinsik) menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg, yang menekankan pentingnya motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dalam meningkatkan performa kerja.

3.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t terhadap variabel Kepuasan Kerja (X₂) menghasilkan t hitung sebesar 5,285 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan yang timbul dari aspek-aspek seperti gaji, lingkungan kerja, relasi kerja, dan pengembangan karier memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kinerja. Kondisi kerja yang mendukung dan sesuai dengan harapan pegawai menciptakan rasa aman dan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

3.5.3 Pengaruh Simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian menggunakan uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 23,218 > F tabel 3,187 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja pegawai di sektor publik seperti Bappeda Kabupaten Tangerang tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi faktor internal (motivasi) dan eksternal (kepuasan kerja). Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja perlu mempertimbangkan kedua dimensi tersebut secara integratif.

3.5.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 48,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang cukup baik, dan dapat dijadikan dasar untuk rekomendasi kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang, diperoleh beberapa temuan utama. Pertama, motivasi kerja terbukti berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik melalui faktor intrinsik (tanggung jawab, makna kerja) maupun ekstrinsik (apresiasi, kesempatan berkembang). Kedua, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama yang terkait dengan hubungan kerja, fasilitas pendukung, dan keseimbangan beban kerja. Ketiga, secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga keduanya menjadi faktor kunci dalam manajemen SDM di sektor publik. Terakhir, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 48,7% menunjukkan bahwa hampir separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Referensi

1. Alfreh, J. F., Ruslan, M., & Cahyono, C. (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 24–30. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1186>
2. Ariani, S., Suriana, S., & Said, M. (2022). Analisis Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Hukum Polda Sul-Sel Melalui Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 155–165. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1949>
3. Badan Kepegawaian Negara. (2024). *BKN 2024*. 175.
4. Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 11(1), 432–439.
5. Giyanto, G., Rasaili, W., Fitriyah, N. S., Aini, D. N., Hasanah, U., & Susanto, H. (2022). The Effect of Employee Motivation on Organizational Performance At the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Banyuwangi and Jember Regency. *Empiricism Journal*, 3(2), 238–245. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i2.994>
6. Qurnia Sari, A., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A. (2020). Prerequisite Limitations of Normality Test and Homogeneity Test in Linear Regression Model. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
7. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
8. Sanjaya. (2023). the Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance. *Research In Management and Accounting*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
9. Utami Yulia, M. R. P. K. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
10. Wahidin Yasin, N., Rahman Abdi, A., & Pascasarjana Magister manajemen, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 2(September), 1–14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>