



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3372-3379

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

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KEMNAKER RI

Jovanda Widyaloka¹, Maswanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹Jovandawidyaloka54@gmail.com, ²maswanto@umj.ac.id

Abstrak

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif. SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai aset, tetapi sebagai penggerak utama inovasi, produktivitas, dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena penurunan kinerja pegawai tahun 2023–2024 yang ditandai dengan keterlambatan, ketidaksesuaian prosedur kerja, rendahnya tanggung jawab, serta minimnya pengakuan kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai bagian keuangan dan BMN yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.0. Uji instrumen meliputi validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kemampuan, dorongan kerja, serta rasa puas terhadap pekerjaan merupakan faktor penting dalam mendorong optimalisasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang terintegrasi menjadi langkah krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang sudah berkembang sangat pesat, sebuah perusahaan juga harus mampu menyesuaikan diri dalam kualitas perusahaan. Dalam mengembangkan kualitas tersebut, perlu adanya penguatan baik secara eksternal maupun internal perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial dalam suatu organisasi. SDM tidak hanya dianggap sebagai aset, melainkan sebagai faktor utama yang mampu mendorong inovasi, produktivitas, kinerja dan daya saing. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat menentukan keberhasilan segala kegiatan dan program yang dilakukan oleh perusahaan agar mampu bersaing dan bertahan di pasar global.

Menurut Dessler [1], Manajemen sumber daya manusia itu sebenarnya tentang cara mendapatkan, mendidik, dan memberikan imbalan kepada karyawan, sambil menangani urusan hubungan kerja, aspek kesehatan serta keselamatan, dan segala hal yang berkaitan dengan keadilan. Seiring dengan meningkatnya kemampuan perusahaan dalam mengelola usahanya, kegiatan dan program yang dijalankan oleh perusahaan tersebut pun akan semakin meluas. Situasi ini jelas butuh berbagai penyesuaian di bidang manajemen. Semakin besar skala perusahaan, makin kompleks pula tantangan yang dihadapi, terutama dalam bidang sumber daya manusia. Dalam pandangan Mondy [2], bahwa setiap manajer berperan penting dalam mengelola orang-orang yang menjalankan tugas di bawah tanggung pengawasannya, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan tenaga kerjanya. Guna mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang ada, diantaranya adalah kinerja pegawai. Dimana dalam menjalankan suatu organisasi, pemimpin akan dibantu dengan pegawai dalam mewujudkan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, setiap pegawai melaksanakan tugasnya secara individual sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMNAKER RI) adalah kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang bertanggung jawab terhadap urusan ketenagakerjaan. Sejak berdirinya, kementerian ini memiliki tugas utama dalam membuat kebijakan, urusan pengembangan dan pelatihan, mulai dari skala kecil hingga besar dan anggaran untuk ketenagakerjaan, jaminan sosial, kesehatan dan keelamatan kerja (K3), pengawasan atas pelaksanaan tugas. Dengan visi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan sejahtera, Kementerian ketenagakerjaan RI selalu mengutamakan inovasi, dan kualitas. Penulis berasumsi masalah yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai dari tahun 2023 ke 2024 yang diakibatkan karena kurangnya motivasi dan kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, terdapat fenomena masalah dari sisi kinerja yaitu masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur, waktu penyelesaian pekerjaan yang lambat, masih ada pegawai yang tidak mau mengerjakan *jobdesk* yang diberikan, keluar masuk kantor saat jam kerja, serta peluang mendapatkan posisi dan pengakuan hasil kerja yang sangat minim. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan tanpa intervensi, bukan tidak mungkin akan muncul dampak negatif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Untuk itu, diperlukan analisis yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang menyebabkan turunnya performa, serta perumusan langkah-langkah strategis guna mengatasi hambatan tersebut dan memulihkan semangat kerja para pegawai. Faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja.

Tingkat kinerja pegawai secara langsung mencerminkan efektivitas operasional, kualitas produk atau layanan, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya [3]. Pegawai dengan kinerja tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, inovasi yang lebih baik, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, dan pada akhirnya, profitabilitas yang lebih besar. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat mengakibatkan inefisiensi, peningkatan biaya, penurunan kualitas, dan hilangnya daya saing di pasar [4]. Oleh karena itu, memprioritaskan dan meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya menjadi tujuan departemen sumber daya manusia, tetapi merupakan imperatif strategis bagi seluruh organisasi [5].

Dalam mengembangkan kinerja suatu pegawai, perlu adanya kompetensi. Kompetensi individu sangat dibutuhkan dalam jalannya perusahaan. Kompetensi adalah suatu bentuk keahlian dan karakteristik pegawai dalam menangani suatu hal saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif [5]. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan dan keterampilan teknis hingga kemampuan interpersonal dan karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan dalam peran tersebut. Sederhananya, jika seorang pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, kemungkinan besar kinerjanya akan lebih unggul. Seperti yang disebutkan oleh Robbins [3] bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas individu untuk melaksanakan atau melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. [6] menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] dengan jurnal pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Erakomp Infonusa mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendukung dalam kelancaran dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu hal baik dalam dunia bisnis maupun kehidupan sehari-hari [8]. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin *Movere* yaitu menggerakkan atau bergerak. Yang berarti kualitas dari kinerja pegawai itu sendiri dapat dibantu lewat motivasi yang sesuai agar pegawai mampu bergerak sesuai dengan tujuan dari instansi [9]. Menurut Robbins dan Judge, mengatakan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan mekanisme yang menggambarkan seberapa kuat, gigih dan fokus seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi yang cukup, maka pegawai dapat mengalami stress kerja berlebihan dan hal-hal yang tidak diinginkan lainnya yang dapat menghambat kualitas kinerjanya. Penelitian dari [10] menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] bahwasannya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan motivasi, kepuasan kerja juga mempengaruhi suatu kinerja pegawai yang ada didalamnya, kepuasan kerja yang cukup juga akan memunculkan semangat tinggi terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing [12]. Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan pegawai tentang pekerjaan mereka. Perasaan ini tercermin dalam perilaku mereka terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terkait dengan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [13] bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh [14] bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan. Pelatihan kerja adalah sebuah proses terstruktur yang bertujuan untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas secara maksimal. Kegiatan ini menjadi elemen pendukung dalam manajemen SDM, terkhusus untuk menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan, tuntutan bisnis dan perkembangan teknologi yang terus berkembang. Dalam pandangan Mondy [2], pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dirancang guna membekali atau meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis dan keterampilan pada pegawai. Pratama dan Raharjo (2022) menambahkan bahwa pelatihan juga bertindak sebagai solusi untuk menjembatani kesenjangan antara kemampuan individu dan ekspektasi kinerja organisasi. Pelatihan kerja memiliki kaitan yang signifikan terhadap performa pegawai. Program pelatihan yang dijalankan secara konsisten dapat menghasilkan peningkatan dalam hal efisiensi kerja, semangat, serta hasil akhir yang lebih baik. Hal ini memungkinkan organisasi memiliki tenaga kerja yang fleksibel dan siap menghadapi perubahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan pola kerja yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh elemen dalam organisasi. Budaya ini menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan yang lain serta memengaruhi bagaimana anggotanya bersikap dan bertindak dalam aktivitas kerja sehari-hari. Mathis & Jackson [3] menjelaskan bahwa budaya organisasi tertanam kuat dalam sistem dan mempengaruhi cara pegawai berperilaku, merespon situasi serta merancang strategi. Budaya organisasi berfungsi sebagai kekuatan pengikat yang mendorong kerja sama dan keterpaduan dalam mencapai misi organisasi. Kondisi budaya organisasi yang kondusif berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis, peningkatan motivasi, serta rasa kepemilikan yang tinggi di antara pegawai. Hal ini kemudian berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal, baik secara individu maupun tim.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga penulis memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI”.

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai [15]. Data diperoleh melalui data primer (kuesioner dan observasi) serta data sekunder sebagai pendukung. Penelitian dilaksanakan di Kementerian Ketenagakerjaan RI pada Agustus–Oktober 2025 dengan populasi 50 pegawai bagian keuangan dan BMN, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh [12].

Teknik analisis data menggunakan SPSS for Windows versi 25.0 dengan metode pengujian hipotesis asosiatif untuk menganalisis hubungan kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert 1–5, dilanjutkan dengan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas (*Alpha Cronbach*) [13]. Data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	24	48
		Perempuan	26	52
		Total	50	100
2	Usia	20–25 tahun	13	26
		21–30 tahun	8	16
		31–35 tahun	20	40

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6121>

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

		>35 tahun	9	18
		Total	50	100
3	Tingkat Pendidikan	D3	8	16
		S1	39	78
		S2	3	6
		Total	50	100
4	Lama Bekerja	<1 tahun	12	24
		1–5 tahun	12	24
		6–10 tahun	21	42
		>10 tahun	5	10
		Total	50	100

Berdasarkan table 1, responden perempuan lebih banyak (52%; 26 orang) dibandingkan laki-laki (48%; 24 orang). Kelompok usia terbanyak adalah 31–35 tahun (40%; 20 orang), diikuti usia 20–25 tahun (26%; 13 orang), >35 tahun (18%; 9 orang), dan 21–30 tahun (16%; 8 orang). Mayoritas responden berpendidikan S1 (78%; 39 orang), sedangkan D3 sebesar 16% (8 orang) dan S2 sebesar 6% (3 orang). Berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 6–10 tahun (42%; 21 orang), diikuti <1 tahun dan 1–5 tahun masing-masing 24% (12 orang), serta >10 tahun sebesar 10% (5 orang).

3.2. Uji Instrumen Data

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	Instrument 1	0,338	0,279	Valid
	Instrument 2	0,587	0,279	Valid
	Instrument 3	0,671	0,279	Valid
	Instrument 4	0,707	0,279	Valid
	Instrument 5	0,557	0,279	Valid
	Instrument 6	0,637	0,279	Valid
	Instrument 7	0,626	0,279	Valid
	Instrument 8	0,510	0,279	Valid
	Instrument 9	0,653	0,279	Valid
Motivasi (X2)	Instrument 1	0,553	0,279	Valid
	Instrument 2	0,601	0,279	Valid
	Instrument 3	0,523	0,279	Valid
	Instrument 4	0,480	0,279	Valid
	Instrument 5	0,685	0,279	Valid
	Instrument 6	0,716	0,279	Valid
	Instrument 7	0,670	0,279	Valid
	Instrument 8	0,728	0,279	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Instrument 1	0,436	0,279	Valid
	Instrument 2	0,713	0,279	Valid
	Instrument 3	0,627	0,279	Valid
	Instrument 4	0,584	0,279	Valid
	Instrument 5	0,499	0,279	Valid
	Instrument 6	0,657	0,279	Valid
	Instrument 7	0,657	0,279	Valid
	Instrument 8	0,603	0,279	Valid
	Instrument 9	0,408	0,279	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Instrument 1	0,578	0,279	Valid
	Instrument 2	0,688	0,279	Valid
	Instrument 3	0,580	0,279	Valid
	Instrument 4	0,794	0,279	Valid
	Instrument 5	0,769	0,279	Valid
	Instrument 6	0,685	0,279	Valid
	Instrument 7	0,520	0,279	Valid
	Instrument 8	0,698	0,279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebesar 0,279, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompetensi	0,765	0,600	Reliabel
Motivasi	0,750	0,600	Reliabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6121>

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

Kepuasan Kerja	0,746	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,815	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pada tabel 3, setiap variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dan memiliki nilai yang signifikan.

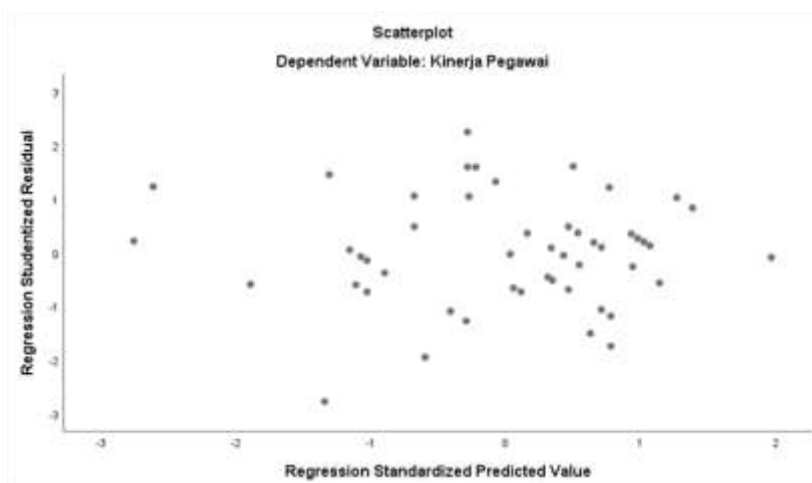
3.3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70975811
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.071
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov–Smirnov* terhadap *unstandardized residual* dengan jumlah sampel (N) sebesar 50, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.430	2.317
Motivasi	.450	2.223
Kepuasan Kerja	.501	1.996

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai >0,10 dan memiliki nilai *Variance Inflation F* (VIF) <10 yang berarti tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Hal ini berarti bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3.4. Analisis data

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	4.300	3.128		1.384 .173	
Kompetensi	.308	.119	.317	2.594 .013	
Motivasi	.307	.110	.333	2.788 .008	
Kepuasan Kerja	.215	.081	.300	2.647 .011	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 4,300 + 0,308X_1 + 0,307X_2 + 0,215X_3 + e.$ (1)

Nilai konstanta (α) sebesar 4,300 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai 4,300. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,308 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,308. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,307 juga menunjukkan pengaruh positif, dimana setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,307. Selanjutnya, koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,215.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.685	1.765	1.723

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,704 atau 70,4%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, seperti Pelatihan kerja Budaya Organisasi dan variabel lainnya.

3.5. Uji hipotesis

Tabel 8. Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	4.300	3.128		1.384 .173	
Kompetensi	.308	.119	.317	2.594 .013	
Motivasi	.307	.110	.333	2.788 .008	
Kepuasan Kerja	.215	.081	.300	2.647 .011	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 2,594 yang lebih besar dari *t* tabel 1,679 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima. Variabel motivasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,788 dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,647 yang lebih besar dari *t* tabel serta nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.680	3	113.560	36.468	.000 ^b
	Residual	143.240	46	3.114		
	Total	483.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi

Berdasarkan pada hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 36,468 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar $36,468 > 2,81$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI.

3.6. Pembahasan

Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI karena hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $2,597 > 1,679$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,013 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7] bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI karena hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $2,788 > 1,679$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,008 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI. Dapat dilihat bahwa motivasi memiliki peran yang tinggi dan justru mendominasi dibandingkan kompetensi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10] bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI karena hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $2,647 > 1,679$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,011 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,011 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] dan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Membantah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [14] bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, semakin tinggi motivasi, serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Selain itu, secara simultan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI. Secara teoritis dan praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan RI dapat dicapai melalui penguatan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompetensi yang ditunjang oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja, motivasi yang diperkuat melalui pemenuhan kebutuhan berafiliasi dan hubungan kerja yang baik, serta kepuasan kerja yang ditingkatkan melalui supervisi dan pengawasan kerja yang efektif, terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengelolaan ketiga variabel tersebut secara terpadu menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi dan peneliti selanjutnya. Bagi instansi, disarankan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi pegawai secara terstruktur sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan, meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil dan transparan seperti kenaikan gaji dan pengakuan kinerja, serta meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, peluang

pengembangan karier yang jelas, dan hubungan kerja yang harmonis guna mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden dan jangka waktu penelitian agar hasil lebih representatif, serta menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

- [1] G. Dessler, "HRM Fifteenth Edition Full-Circle Learning," 2017.
- [2] D. Mondy, R. Wayne, and J. J. Martocchio, *Human Resource Management, Global Edition*. 2016.
- [3] R. L. Mathis, J. H. Jackson, S. R. Valentine, and P. A. Meglich, *Human Resource Management*. 2017.
- [4] Robbins, Stephen P, and M. Coulter, *Management*, Eleventh C. Toronto: Pearson Canada Inc., 2016.
- [5] Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, 2017.
- [6] R. Anwar, M. Rudihsyah, and N. Nurhikmah, "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 26–33, 2022, doi: 10.35130/jrimk.v6i1.249.
- [7] T. Rindiani and A. B. Dja'far, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat," *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, vol. 4, no. 3, pp. 668–679, 2024, doi: 10.32493/jism.v4i3.38088.
- [8] F. Luthans, *Organizational Behavior, An Evidence Based Approach*, Fourteenth. United States of America: IAP–Information Age Publishing, Inc., 2021.
- [9] Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun rim kerja yang solid*, vol. 1, no. 1. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- [10] I. B. G. A. Kirana, A. A. A. Sriathi, and I. G. M. Suwandana, "The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance Lusigita, K.," *European Journal of Business and Management Research*, vol. 7, no. 3, pp. 26–30, 2022.
- [11] K. J. Nurwin and A. Frianto, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 876–885, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p876-885.
- [12] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [13] Wahyu and D. N. Cahyati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen pad Kampus STIE Wira Bakti Makassar," *REMB: Research Economics Management and Business*, vol. 3, no. 1, pp. 16–28, 2025, doi: 10.36232/remb.v3i1.1967.
- [14] S. Pazrina, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 112–123, 2024, doi: 10.36490/jmdb.v2i3.1122.
- [15] J. W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method*, 15th ed., vol. 16, no. 2. Los Angeles: SAGE Publications, Inc., 2018.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [17] Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*. 2021.