



Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Publik

Nadhilah Daniah Nirwan¹, Johannes Baptista Halik², Corvis L. Rantererung³

^{1,2,3}) Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 14-02-2026 | Review 20-02-2026 | Revision 01-03-2026 | Accepted 16-03-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tamalate yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (census). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi kerja tetap memiliki peran penting ketika dipertimbangkan secara bersama dengan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di sektor publik perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, sektor publik, manajemen sumber daya manusia.

Abstract: This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Tamalate District Office, Makassar City. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design to examine the relationships among the studied variables. The population consisted of all employees of the Tamalate District Office, totaling 30 individuals; therefore, a saturated sampling (census) technique was applied. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale and analyzed using regression analysis to test both partial and simultaneous effects among variables. The results reveal that, partially, work motivation does not have a significant effect on employee performance. In contrast, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. However, when examined simultaneously, work motivation and job satisfaction jointly have a significant influence on employee performance. These findings indicate that job satisfaction plays a more dominant role in improving employee performance, while work motivation still contributes when considered together with job satisfaction. The study implies that improving employee performance in the public sector requires organizational policies that enhance job

¹E-mail: nadhilahnirwan@gmail.com

²E-mail: johanneshalik@ukipaulus.ac.id

³E-mail: corvisrante@yahoo.com

satisfaction through a supportive work environment, fair reward systems, and harmonious workplace relationships.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, employee performance, public sector, human resource management.*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis dan organisasi, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan berupaya mencapai target kinerja organisasi secara optimal (Hasan et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif, loyalitas, serta produktivitas yang lebih tinggi (Febrianto et al., 2026; Rumopa et al., 2025).

Dalam konteks organisasi publik, motivasi kerja sering dikaitkan dengan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, karena tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Susanti et al., 2024; Wulandari et al., 2024). Di sisi lain, kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi individu terhadap kondisi pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pegawai serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif (Ding & Wang, 2023). Dengan demikian, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah (Roringkon & Nurkholivvah, 2025; Rumopa et al., 2025). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih memerlukan kajian empiris lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi pemerintah di tingkat lokal.

Fenomena Penelitian

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar, terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan masih adanya tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fenomena tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Fenomena Penelitian

No	Fenomena yang Terjadi	Indikasi Permasalahan
1	Sebagian pegawai belum menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal	Rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Tingkat kepuasan kerja pegawai masih beragam	Perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja dan penghargaan
3	Kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai target organisasi	Penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal
4	Terdapat perbedaan tingkat produktivitas antarpegawai	Variasi tingkat motivasi dan kepuasan kerja

Sumber: *Observasi awal* (2026)

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpotensi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah.

Urgensi Penelitian

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena kinerja pegawai dalam organisasi publik secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya produktivitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah, khususnya pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar?

Tinjauan Literatur

Grand Theory: Teori Motivasi dan Perilaku Organisasi

Penelitian mengenai kinerja pegawai umumnya berlandaskan pada teori perilaku organisasi dan teori motivasi kerja yang menjelaskan bagaimana faktor psikologis memengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Salah satu teori yang banyak digunakan adalah **Motivation Theory** yang menyatakan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan

kinerja organisasi (Hasan et al., 2023).

Selain itu, **Social Exchange Theory** juga sering digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pegawai dan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa ketika pegawai memperoleh perlakuan yang baik dari organisasi—seperti lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan karier—maka pegawai akan membalasnya melalui sikap positif dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik (Febrianto et al., 2026).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap organisasi (Rumopa et al., 2025).

Dengan demikian, teori motivasi dan perilaku organisasi menjadi landasan utama dalam menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya mencerminkan kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja yang dimiliki. Penelitian dalam sektor publik menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, serta budaya organisasi (Wulandari et al., 2024).

Secara operasional dalam penelitian ini, **kinerja pegawai** diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal (Rahmadhon et al., 2024).

Dalam organisasi publik, motivasi kerja dapat muncul dari berbagai faktor seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas dan keterlibatan kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah (Sumantri et al., 2023).

Secara operasional dalam penelitian ini, **motivasi kerja** diartikan sebagai

dorongan yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur melalui indikator seperti kebutuhan berprestasi, tanggung jawab, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan sejauh mana individu merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, loyalitas tinggi, serta tingkat produktivitas yang lebih baik (Sarwiko & Agustina, 2023).

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan tingkat absensi maupun turnover pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi publik maupun swasta (Listyarini & Nugroho, 2025).

Secara operasional dalam penelitian ini, **kepuasan kerja** diartikan sebagai tingkat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang diukur melalui indikator seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih baik serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai organisasi (Hasan et al., 2023).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai serta mendorong pencapaian kinerja organisasi secara lebih efektif (Sumantri et al., 2023).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal (Sarwiko & Agustina, 2023).

Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai dalam organisasi (Listyarini & Nugroho, 2025).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

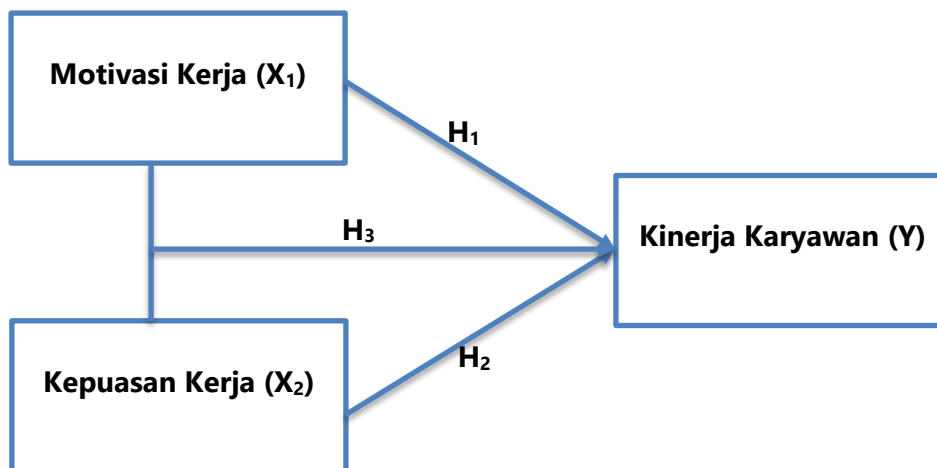
Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dalam organisasi publik (Roringkon & Nurkholivvah, 2025).

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini seperti pada **Gambar 1** berikut.



Sumber: Penulis (2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian eksplanatori memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara empiris melalui pengujian statistik (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, desain penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana motivasi

kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Tamalate yang berada di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian dipilih karena instansi tersebut merupakan salah satu unit organisasi pemerintah yang berperan penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu beberapa bulan, mulai dari tahap pengumpulan data hingga proses analisis data penelitian. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa organisasi pemerintah di tingkat kecamatan memiliki karakteristik manajemen sumber daya manusia yang menarik untuk dikaji, khususnya terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari instansi tersebut, jumlah pegawai yang menjadi populasi penelitian sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik **sampel jenuh (census sampling)**, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh dalam penelitian (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden yang merupakan seluruh pegawai pada instansi tersebut.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Skala Likert banyak digunakan dalam penelitian sosial karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu terhadap suatu fenomena secara sistematis (Sekaran & Bougie, 2017). Selain itu, data pendukung juga diperoleh melalui observasi dan dokumentasi untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria pengukuran yang baik. Selain itu, uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan (Okello, 2024; Pallant, 2020). Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil analisis yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	21-30 tahun	10	20%
	31-40 tahun	18	36%
	41-50 tahun	22	44%
Total		50	100%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	12	24%
	D3	8	16%
	S1	24	48%
	S2	6	12%
Total		50	100%
Lama Bekerja	1-5 tahun	9	18%
	6-10 tahun	17	34%
	11-20 tahun	16	32%
	>20 tahun	8	16%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kelompok usia **41-50 tahun** yaitu sebanyak **22 orang (44%)**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia kerja yang relatif matang dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas organisasi. Pegawai pada usia ini umumnya telah memiliki stabilitas karier serta pemahaman yang lebih baik terhadap tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi publik.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan **Sarjana (S1)** sebanyak **24 orang (48%)**. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Tamalate memiliki latar belakang pendidikan yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas administratif dan pelayanan publik. Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan analisis, profesionalisme, serta kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi.

Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja **6-10 tahun** yaitu sebanyak **17 orang (34%)**, diikuti oleh masa kerja **11-20 tahun** sebanyak **16 orang (32%)**. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam organisasi. Pengalaman kerja tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, budaya organisasi, serta tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Dengan pengalaman kerja yang relatif cukup, pegawai diharapkan mampu menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Instrumen

penelitian dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode **Corrected Item-Total Correlation**, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai **r hitung lebih besar dari r tabel** pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, nilai **r tabel sebesar 0,278** sehingga item yang memiliki nilai **r hitung $\geq 0,278$** dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian (Riadi, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,692	0,278	Valid
X1.2	0,507	0,278	Valid
X1.3	0,647	0,278	Valid
X1.4	0,617	0,278	Valid
X1.5	0,734	0,278	Valid
X1.6	0,732	0,278	Valid
X1.7	0,745	0,278	Valid
X1.8	0,624	0,278	Valid
X2.1	0,759	0,278	Valid
X2.2	0,737	0,278	Valid
X2.3	0,868	0,278	Valid
X2.4	0,879	0,278	Valid
X2.5	0,822	0,278	Valid
X2.6	0,822	0,278	Valid
Y.1	0,875	0,278	Valid
Y.2	0,888	0,278	Valid
Y.3	0,935	0,278	Valid
Y.4	0,798	0,278	Valid
Y.5	0,763	0,278	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel **motivasi kerja (X1)**, **kepuasan kerja (X2)**, dan **kinerja pegawai (Y)** memiliki nilai **r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,278)**. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian memiliki tingkat korelasi yang baik dengan skor total variabel yang diukur, sehingga seluruh item dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Pada variabel **motivasi kerja**, delapan item pernyataan memiliki nilai r hitung yang berkisar antara **0,507 hingga 0,745**, yang menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konsep motivasi kerja dengan baik. Validitas yang tinggi pada variabel ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu menangkap aspek-aspek penting motivasi kerja seperti dorongan intrinsik, semangat kerja, kebutuhan berprestasi, serta pengakuan dalam organisasi.

Pada variabel **kepuasan kerja**, enam item pernyataan juga menunjukkan validitas yang kuat dengan nilai r hitung berkisar antara **0,737 hingga 0,879**. Hal ini

mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur kepuasan kerja pegawai secara akurat, terutama terkait dengan kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kompensasi, serta sistem pengawasan dalam organisasi.

Sementara itu, variabel **kinerja pegawai** yang terdiri dari lima item pernyataan menunjukkan nilai r hitung antara **0,763 hingga 0,935**, yang seluruhnya berada jauh di atas nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur kinerja pegawai secara efektif, terutama dalam aspek produktivitas kerja, kualitas pelayanan, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas**, sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten ketika digunakan pada waktu yang berbeda atau pada responden yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian kuantitatif, reliabilitas umumnya diuji menggunakan **koefisien Cronbach's Alpha** (Ghozali, 2021). Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari **0,70**, yang menunjukkan bahwa item-item dalam variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Riadi, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	8	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	6	0,907	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,909	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai **Cronbach's Alpha di atas 0,70**, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Variabel **motivasi kerja** memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,873**, yang menunjukkan bahwa delapan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian mampu merepresentasikan konstruk motivasi kerja secara stabil dan konsisten.

Selanjutnya, variabel **kepuasan kerja** menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,907**, yang berarti bahwa enam item pernyataan yang digunakan memiliki reliabilitas yang sangat baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai secara konsisten.

Sementara itu, variabel **kinerja pegawai** memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,909**, yang juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa lima indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini **telah memenuhi kriteria reliabilitas**, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian normalitas merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi linier, karena model regresi yang baik mengharuskan data residual berdistribusi normal. Dalam penelitian kuantitatif, uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode **Kolmogorov-Smirnov (K-S)** dengan melihat nilai signifikansi (Asymp. Sig.). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari **0,05**, maka data dinyatakan berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis statistik selanjutnya (Ghozali, 2021; Riadi, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik terhadap nilai residual dari model regresi yang digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

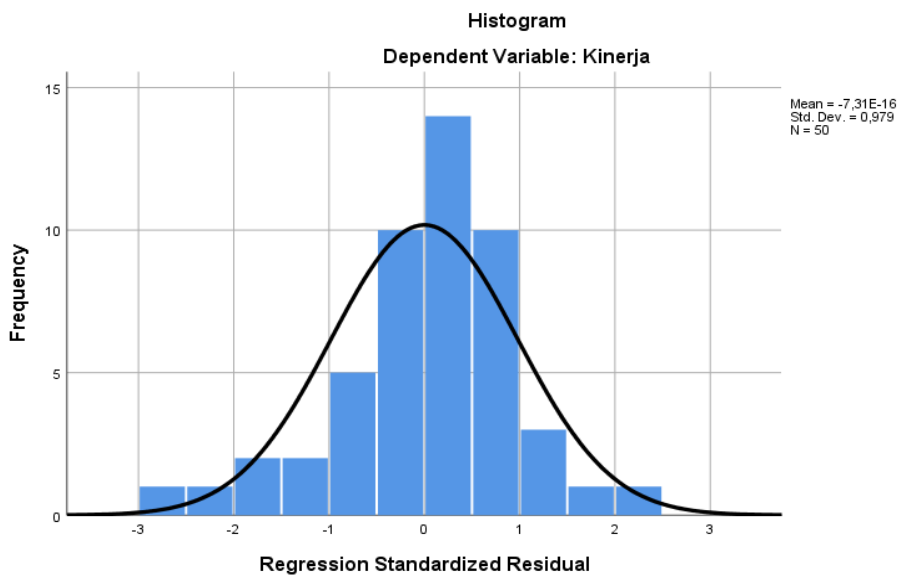
Variabel	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	50	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada **Tabel 5**, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 (Riadi, 2016). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

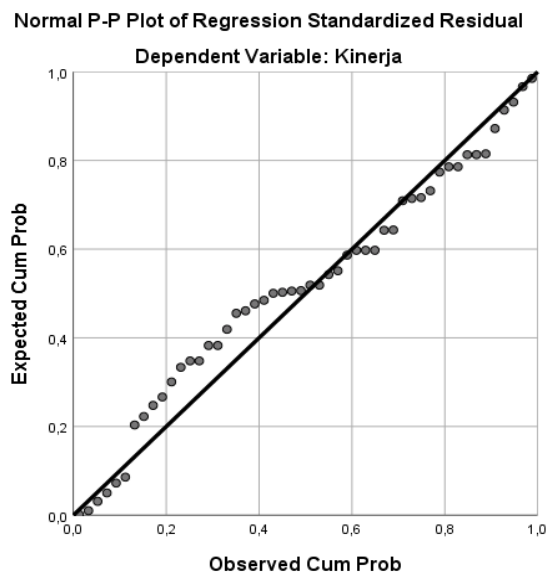
Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linier. Distribusi data yang normal mengindikasikan bahwa data penelitian tidak mengalami penyimpangan yang signifikan sehingga hasil analisis statistik yang dilakukan dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Selain itu hasil uji Normalitas dapat dilihat pada **Gambar 2** dan **Gambar 3** berikut.



Sumber: Output SPSS (2026)

Gambar 2. Histogram



Sumber: Output SPSS (2026)

Gambar 3. Normal P-P Plot

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka analisis dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas sebagai bagian dari pengujian asumsi klasik dalam model regresi penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat di antara variabel independen, karena kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi. Uji multikolinieritas umumnya dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Apabila nilai **Tolerance** > 0,10 dan

nilai **VIF < 10**, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas (Pallant, 2020; Riadi, 2016).

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap variabel independen yaitu **motivasi kerja** dan **kepuasan kerja** untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang terlalu kuat yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,648	1,543	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,648	1,543	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada **Tabel 6**, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi dengan variabel independen lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi untuk menjelaskan variabel kinerja pegawai. Setelah asumsi multikolinearitas terpenuhi, maka analisis selanjutnya dapat dilanjutkan pada uji heteroskedastisitas sebagai bagian dari pengujian asumsi klasik model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah **uji Glejser**, yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari **0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,327	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,411	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan **Tabel 7**, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,327, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,411. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dalam model regresi bersifat konstan dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan dalam analisis regresi linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta	4,553	2,213	-	2,057	0,045
Motivasi Kerja (X_1)	0,218	0,075	0,348	2,902	0,006
Kepuasan Kerja (X_2)	0,328	0,088	0,450	3,750	0,000

Sumber: Output SPSSm (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada **Tabel 8**, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,553 + 0,218X_1 + 0,328X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 4,553 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai berada pada angka sebesar 4,553.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,218 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,218, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai t-hitung sebesar 2,902 dengan tingkat signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,328 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,328, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai t-hitung sebesar 3,750 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jika dilihat dari nilai Standardized Beta, variabel kepuasan kerja ($\beta = 0,450$) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja ($\beta = 0,348$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi linear berganda, uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Model regresi dinyatakan layak apabila nilai signifikansi lebih kecil dari **0,05**, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021; Riadi, 2016).

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah **motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai** pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	164,285	2	82,142	18,764	0,000
Residual	205,795	47	4,378		
Total	370,080	49			

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan **Tabel 9**, diperoleh nilai F-hitung sebesar 18,764 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2). Nilai ini berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga semakin terbatas (Okello, 2024; Pallant, 2020).

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,686	0,471	0,449	2,092

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan **Tabel 10**, diperoleh nilai R Square sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi

oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,449 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 44,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi 0,006, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki komitmen terhadap tugas, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaan yang dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian Wulandari et al. (2024) juga menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Kondisi ini dapat terjadi karena motivasi kerja mendorong pegawai untuk berusaha lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Tamalate, motivasi kerja dapat muncul dari berbagai faktor seperti penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan dari pimpinan organisasi.

Namun demikian, nilai koefisien regresi motivasi kerja dalam penelitian ini lebih kecil dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar dalam menentukan kinerja pegawai, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,328 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi serta memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyarini & Nugroho (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih loyal terhadap organisasi serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sarwiko & Agustina (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor pelayanan publik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas organisasi, serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, sistem penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, serta kepemimpinan organisasi akan cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif. Sikap positif tersebut kemudian tercermin dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 47,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun kompetensi pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Motivasi kerja memberikan dorongan internal bagi pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan kepuasan kerja memberikan kondisi psikologis yang mendukung pegawai untuk tetap mempertahankan kinerja yang baik.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang **manajemen sumber daya manusia**, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa faktor psikologis individu memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang

menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi pimpinan organisasi, khususnya pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pertama, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas pegawai.

Kedua, organisasi juga perlu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, termasuk peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian kompensasi yang adil, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan pemahaman empiris mengenai peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, **tiga temuan utama (key findings) dapat disimpulkan.**

Three key findings emerge: (1) motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal yang kuat dalam diri pegawai mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. (2) kepuasan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang positif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. (3) motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh dorongan internal individu, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang memberikan rasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas organisasi.

Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik memerlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi individu, tetapi juga pada penciptaan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam

menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintahan, yaitu Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar, sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap organisasi pemerintahan lainnya perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, jumlah sampel penelitian relatif terbatas sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan karakteristik pegawai dalam lingkup organisasi pemerintahan yang lebih luas. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kompetensi individu.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak instansi pemerintahan atau organisasi publik lainnya sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang relevan dengan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun keterlibatan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, seperti Structural Equation Modeling (SEM), juga dapat dipertimbangkan untuk menguji hubungan yang lebih luas antara berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Closing Statement

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis kerja yang terbentuk melalui motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi sekaligus memberikan kepuasan bagi pegawai, sehingga kinerja organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ding, M., & Wang, C. (2023). Can public service motivation increase work engagement? – A meta-analysis across cultures. *Frontiers in Psychology, Volume 13-2022*.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.1060941>
- Febrianto, P. N., Udayana Putra, I. B., & Sara, I. M. (2026). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON CIVIL SERVANT EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATION ROLE OF INTRINSIC MOTIVATION (CASE STUDY AT THE REGIONAL SECRETARIAT, MANOKWARI REGENCY). *IJESSS: International Journal of Enviromental, Sustainability and Social Science*, 7(1), 114-129.
<https://doi.org/10.38142/ijesss.v7i1.1859>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, S., Halim, F. W., & Abdullah, N. A. (2023). Relationship Motivation and Job

- Performance among Public Sector Employee : A Systematic Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 13(12), 257–269. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i12/19779>
- Listyarini, A. J., & Nugroho, S. H. (2025). The Influence of Work Motivation , Reward , Work Environment , and Job Satisfaction on Employee Performance in Concrete Iron Companies in Indonesia. *Petra IJBS*, 8(2), 174–185. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.8.2.174-185>
- Okello, G. O. (2024). *Statistical Methods Using SPSS* (1st ed.). Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781003386636>
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.) (7th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003117452>
- Rahmadhon, G., Firdaus, V., & Sumartik, S. (2024). The mediating role of work motivation : The effect of leadership , workload , and reward on employee performance. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(2), 190–208. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i2.10704>
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (1st ed.). CV. Andi Offset.
- Roringkon, C. J. A., & Nurkholivvah, A. (2025). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable among Civil Servants at Ministry X. *Good Governance*, 21(2), 93–104. <https://doi.org/10.32834/gg.v21i2.939>
- Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction : The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1304–1315. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665>
- Sarwiko, A., & Agustina, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Compensation on Employee Performance. *Journal Administration*, 1(2), 16–29. <https://journal.ubl.ac.id/index.php/j-administration/article/view/140>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Method for Business* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sumantri, O., Tiara, V., Narundana, P., Nilwan, A., & Ali, I. (2023). The Influence of Work Motivation , Work Discipline , and Job Satisfaction on the Performance of Civil Servants at the Public Works and Spatial Planning. *ICoMLOS*, 2(Proceeding International Confrence on Management Leadership and Organizational Science), 1–7. <https://proceedingconference.ubl.ac.id/index.php/icomlos/article/view/75>
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.311>