

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak

Safitri Putri Derajat¹, Jajuli², Muhammad Zambri³

¹Manajemen, Universitas Primagraha

²Manajemen, Universitas Primagraha

³Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, Universitas Primagraha

e-mail: [1ichamau33@yahoo.com](mailto:ichamau33@yahoo.com), [2jajulijuli95@gmail.com](mailto:jajulijuli95@gmail.com), [3muhammadzambri64@gmail.com](mailto:muhammadzambri64@gmail.com)

*Corresponding author: ichamau33@yahoo.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 12-06-2026

Revisi: 30-06-2026

Disetujui: 06-07-2026

Publish online: 15-07-2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. Permasalahan penelitian berangkat dari masih ditemukannya pegawai yang memiliki motivasi rendah serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Sampel penelitian sebanyak 46 pegawai yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyampaikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kabupaten Lebak.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at the Cooperatives and SMEs Office of Lebak Regency. The research problem stems from the persistent low motivation of employees and suboptimal job satisfaction, which impacts performance. This study used a quantitative method with a descriptive analytical approach. The sample size was 46 employees, selected using a saturated sampling technique. The research instrument, a questionnaire, was analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests using SPSS. The results of the study indicate that motivation has a significant effect on employee performance, whilst job satisfaction also has a significant effect on employee performance. Consequently, motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings suggest that motivation and job satisfaction are key factors in efforts to improve employee performance at the Department of Cooperatives and UKM in Lebak Regency.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu penopang ekonomi kerakyatan yang memiliki peran strategis dalam memperkuat kesejahteraan masyarakat dan pemberdayaan usaha mikro dan menengah (UMKM) di Indonesia. Konsep pembangunan ekonomi nasional, koperasi dan UMKM menjadi indikator penting pemerintah dalam mendorong pemerataan ekonomi, penyerapan tenaga kerja, dan peningkatan daya saing daerah (Rosadi, 2019). Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak merupakan instansi pemerintah daerah yang mengemban tanggung jawab dalam mengelola, membina, dan mengembangkan ekosistem koperasi dan UMKM di wilayah Kabupaten Lebak, Provinsi Banten

Kinerja pegawai merupakan faktor determinan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi publik. Menurut Robbins & Judge (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku, mencakup dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas penggunaan sumber daya. Dalam konteks instansi pemerintah daerah, kinerja pegawai secara langsung berkaitan dengan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat yang dijalankan (Wijaya & Fauji, 2021). Oleh karenanya, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas strategis yang tidak dapat dianggap sebagai hal yang kurang penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dipandang sebagai dua variabel psikologis yang paling berpengaruh. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Risa, 2024). Teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa manusia termotivasi untuk bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Sementara itu, kepuasan kerja dipahami sebagai sikap emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti sifat pekerjaan, sistem kompensasi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi lingkungan kerja (Winarsih et al., 2018; Atmaja, 2022). Kedua variabel ini saling berkaitan dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Fenomena rendahnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah daerah merupakan isu yang kerap ditemukan di berbagai penelitian. Studi yang dilakukan oleh Bangun & Perkasa (2023) pada Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo mengungkap bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan senada disampaikan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) yang menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks Dinas Koperasi dan UKM di Kabupaten Lebak masih sangat terbatas.

Observasi awal yang dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak mengindikasikan adanya permasalahan terkait motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini tercermin dari data penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menunjukkan nilai rata-rata 89,46% dengan kategori baik, namun masih terdapat ketimpangan capaian antarpegawai yang cukup signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan secara konsisten, sehingga diduga berkaitan erat dengan perbedaan tingkat motivasi dan kepuasan kerja di antara mereka. Temuan ini sejalan dengan

argumen Simarmata (2024) bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan peningkatan semangat kerja, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas pelayanan yang lebih optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan, diantaranya; ketimpangan capaian dalam masalah kinerja yang belum teratasi dengan baik dapat menghambat efektivitas program pembinaan koperasi dan UMKM jika penyebab permasalahan belum dapat diidentifikasi faktor penyebabnya, kemudian dalam pengambilan kebijakan, koperasi dan UMKM merupakan sector prioritas dalam agenda penguatan ekonomi masyarakat, sehingga perlu adanya kinerja pegawai yang berdampak terhadap kualitas pendampingan, penyaluran bantuan dan pembinaan kelembagaan koperasi di tingkat kabupaten, selanjutnya pemimpin secara manajerial memerlukan data pendukung dalam melihat faktor-faktor secara psikologis, khususnya motivasi dan kepuasan kerja yang berpotensi dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak; (2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai; dan (3) menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek, pertama dari objek kajian, penelitian ini lebih fokus pada instansi pemerintah daerah yang secara spesifik terkait pemberdayaan koperasi dan UMKM di Kabupaten Lebak, dimana belum pernah dikaji sebelumnya secara empiris dalam konteks lokal. Sementara penelitian terdahulu yang sudah dilakukan pada sektor swasta oleh Bangun dan Perkasa (2023) atau instansi pemerintah dengan karakteristik tugas yang berbeda (Ekhsan, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019). Penelitian ini analisis mengintegrasikan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terkait kinerja pegawai pada sektor pembinaan koperasi dan UMKM yang jarang dikaji secara bersamaan pada level pemerintah daerah setingkat kabupaten. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi dalam merancang kebijakan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guna mendorong kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan

LITERATUR REVIEW DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menumbuhkan semangat seseorang untuk bekerja secara optimal. Menurut Risa (2024), motivasi merupakan daya penggerak yang membuat seseorang mampu berkolaborasi dan bekerja efektif. Teori Maslow menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lima kebutuhan dasar: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi kerja berperan penting dalam menciptakan dorongan berprestasi yang akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Mu'arif (2025) Motivasi adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia. sebagai pendorong di balik tindakan, dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, menentukan arah tindakan mereka, dan mempertahankan ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak sebagai kekuatan yang tidak terlihat namun sangat berpengaruh dalam menentukan tingkah laku individu (Febriantina et al., 2025)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Winarsih dkk. (2018), kepuasan kerja mencakup aspek emosional terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhinya antara lain kebijakan kompensasi, lingkungan kerja, kelompok kerja, serta mekanisme supervisi (Atmaja, 2022). Menurut Kasmir (2016, dalam Insan & Batubara, 2025) mengemukakan Kepuasan Kerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pegawai sangat krusial karena mereka berkontribusi secara langsung terhadap pelaksanaan aktivitas operasional, pencapaian target, serta keberlangsungan instansi. Kinerja pegawai merupakan faktor dalam mendapat perhatian, mengingat kinerja yang optimal akan mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi (Wulansari & Fauzi, 2023). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai dalam jangka waktu tertentu (Wijaya & Fauji, 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (Wijaya & Fauji, 2021).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Studi Bangun & Perkasa (2023) pada Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Ekhsan (2019), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Rosadi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada instansi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Simarmata (2024) turut menegaskan bahwa pegawai dengan motivasi kerja tinggi menunjukkan peningkatan semangat kerja dan ketepatan penyelesaian tugas. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih loyal, terlibat aktif, dan berupaya mencapai standar kerja yang optimal. Winarsih dkk. (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan. Rosmaini & Tanjung (2019)(2019) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan Jufrizen & Sitorus (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Atmaja (2022) turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama diduga saling melengkapi dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Rosmaini & Tanjung (2019) menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budianto & Sudarman (2024) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan kombinasi motivasi kerja, kepuasan kerja, serta budaya organisasi yang baik. Jufrizen & Sitorus (2021)(2021) turut membuktikan keterkaitan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3: Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan metode deskriptif analitik yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antarvariabel secara empiris. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder, data primer didapatkan dari kuesioner, sementara untuk data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu.

Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian adalah motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi dan UKM. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak yang berjumlah 46 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu jika semua sampel digunakan sebagai responden. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan kurang dari 10 orang, sehingga populasi sebanyak 46 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, serta didukung dengan beberapa literatur sebagai data sekunder. Penelitian ini kemudian di analisis dengan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 22, analisis digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu kuesioner dilakukan uji validitas dan realibilitas untuk memastikan data yang valid dan akurat, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik meliputi; uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk ketepatan dalam model regresi yang sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel dibawah ini, setelah dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden dengan $df = 46$ maka, dapat diketahui r tabel sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga, pernyataan-pernyataan pada kuesioner untuk mengukur kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak dikatakan valid, maka dapat disajikan sebagai alat ukur untuk mengambil data dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi
($n_{46} = 0,291$)**

No	r_{hitung}			Keputusan
	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	
1	0,826	0,823	0,711	Valid
2	0,706	0,879	0,662	Valid
3	0,341	0,838	0,676	Valid
4	0,716	0,886	0,875	Valid
5	0,616	0,861	0,710	Valid
6	0,778	0,875	0,812	Valid
7	0,747	0,779	0,621	Valid
8	0,429	0,753	0,885	Valid
9	0,764	0,862	0,780	Valid
10	0,776	0,771	0,818	Valid
11	0,584	0,618	-	Valid
12	0,236	0,822	-	Valid
13	0,763	0,902	-	Valid
14	0,571	0,847	-	Valid
15	0,588	0,873	-	Valid
16	-	0,655	-	Valid
17	-	0,886	-	Valid
18	-	0,841	-	Valid
19	-	0,825	-	Valid
20	-	0,768	-	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27.0

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,291). Nilai r_{hitung} pada variabel Motivasi berkisar antara 0,341–0,828, variabel Kepuasan Kerja 0,618–0,902, dan variabel Kinerja Pegawai 0,621–0,885. Secara keseluruhan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian ketepatan atau keakuratan yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Selanjutnya untuk melanjutkan uji reliabilitas pada penelitian ini, penulis menggunakan statistic SPSS 27.0. Berikut ini adalah Alpha hasil perhitungan

menggunakan SPSS 27.0 untuk variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil uji realibilitas motivasi

	Cronbach's	N of Items
Motivasi	.888	15
Kepuasan Kerja	.974	20
Kinerja Pegawai	.915	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi sebesar 0,888, Kepuasan Kerja sebesar 0,974, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,915. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi-asumsi dasar sehingga menghasilkan estimasi yang bersifat valid dan tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Uji	Indikator	Nilai Hasil	Kriteria	Kesimpulan
1	Normalitas	Asymp. Sig. (Kolmogorov-Smirnov)	0,100	>0,05	Data berdistribusi normal
2	Multikolinearitas (Motivasi)	Tolerance	0,250	>0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF	4,001	<10	
	Multikolinearitas (Kepuasan Kerja)	Tolerance	0,250	>0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF	4,001	<10	
3	Heteroskedastisitas (Motivasi)	Sig. Uji Glejser	0,288	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Heteroskedastisitas (Kepuasan Kerja)	Sig. Uji Glejser	0,413	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27.0

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada tabel diketahui bahwa nilai asymp. Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,100 (>0,05) sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen stres kerja, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, maka di analisis dengan regresi linier. Perhitungan analisis regresi menggunakan program SPSS 27.0 dan adapun model kelayakan regresi linier didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.295	4.653		1.997	.002
1 Motivasi	.210	.140	.211	3.071	.004
Kepuasan Kerja	.390	.067	.879	5.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.27.0

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dan variasi (naik turunnya) variabel dependen, dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi merupakan hasil dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel 4. Hasil uji koefisiensi determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.746	3,97104

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.27.0

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,757 mengindikasikan bahwa variabel motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) secara bersama-sama menjelaskan 75,7% variasi dalam kinerja pegawai (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, derajat yang

digunakan adalah 0,05. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.295	4.653		1.997	.002
	Motivasi	.210	.140	.211	3.071	.004
	Kepuasan Kerja	.390	.067	.879	5.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil uji statistik yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lebak. Kesimpulan ini didukung oleh bukti berikut:

1. Nilai t-hitung (3.071) > t-tabel (2.015) Dengan derajat kebebasan (df) = 44 (berdasarkan rumus $n-2 = 46-2$) Keputusan: H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Tingkat signifikansi 0.004 < 0.05 Nilai signifikansi jauh di bawah batas kritis 0.05 Menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sangat signifikan secara statistik.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 15.

Tabel 6. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2115.754	2	1057.877	67.085	.000 ^b
1 Residual	678.072	43	15.769		
Total	2793.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.27.0

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lebak. Kesimpulan ini didukung oleh sejumlah bukti statistik berikut:

1. Nilai F-hitungan (67.085) > F-tabel (3.21) Dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = 43 Keputusan: H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ Nilai signifikansi jauh di bawah batas kritis $\alpha = 0.05$ Menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sangat signifikan secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa pada tabel 4.25 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3.071 yang lebih besar dari t-tabel 2.015, serta tingkat signifikansi 0.004 yang berada di bawah batas kritis 0.05. Temuan ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi pegawai secara parsial berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bangun dan Perkasa (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas UMKM Koperasi Kabanjanhe Kabupaten Karo. Temuan ini juga mendukung Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Rosadi (2019) menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pada instansi pemerintah. Penelitian yang lebih mutakhir oleh Praditya et al. (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi yang diperoleh melalui pengakuan, kesempatan belajar, dan lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan performa karyawan. Penelitian Basyid (2024) juga menambah bukti adanya pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada konteks Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak, motivasi kerja menjadi faktor yang penting mengingat pegawai memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik, pembinaan koperasi, serta pendampingan UMKM. Ketika pegawai memperoleh dorongan kerja yang tinggi, baik melalui penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun dukungan organisasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja organisasi ikut meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. Temuan ini didukung oleh nilai t-hitung (5,852) yang lebih besar dari t-tabel (2,015) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat alpha 0,05. Temuan ini menyebabkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang mengonfirmasi bahwa peningkatan kepuasan kerja secara parsial berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Winarsih et al. (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung penelitian Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Jufrizen dan Sitorus (2021) serta Kuncorowati (2023) juga menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang puas

terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2011) (dalam Irmadani, 2024) ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja: 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan dari pekerjaan itu sendiri, termasuk variasi tugas, tingkat tantangan, dan peluang untuk menggunakan keterampilan mereka. 2) Gaji, yaitu pandangan karyawan tentang apakah kompensasi yang didapat sesuai dengan pekerjaan dikerjakan, serta bagaimana gaji tersebut dibandingkan dengan standar industri. 3) Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk pengembangan karier dan kemajuan dalam organisasi. 4) Supervisi, yaitu kualitas hubungan antara karyawan dan atasan mereka, termasuk dukungan, umpan balik, dan gaya manajemen yang diterapkan. 5) Rekan Kerja, yaitu kualitas hubungan dengan rekan kerja, termasuk kerja sama tim, dukungan sosial, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. Temuan ini dibuktikan dengan nilai F -hitung sebesar 67.085 yang jauh melampaui F -tabel 3.21, serta tingkat signifikansi 0.000 yang berada di bawah batas kritis 0.05. Hasil ini menyebabkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga saling bersinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan Jufrizen dan Sitorus (2021) yang membuktikan bahwa kombinasi motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Budianto dan Sudarman (2024) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan faktor organisasi lainnya. Oleh karena itu dalam ruang lingkup Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui pemberian motivasi, tetapi juga perlu didukung dengan terciptanya kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kebijakan organisasi yang mampu meningkatkan kedua aspek tersebut secara bersamaan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan instansi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, atau budaya organisasi, serta melibatkan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian semakin komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JUMANIS-BAJA*, 4(1), 116–131.
- Bangun, M. S., & Perkasa, R. D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 2, 329–337. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v2i2.47>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, A., Febrila, Z. A., & Jakarta, U. N. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis / Administrasi Perkantoran Digital / bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi . Teori motivasi telah banyak dikembangkan , kepemim. *Journal of Student Research*, September, 34–44.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2025). Peran Disiplin dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(September), 109–118.
- Irmadani, M. E. (2024). Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi. *Psycho Aksara: Jurnal Psikologi*, 2(1), 80–87.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kuncorowati, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(1), 1–12.
- Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2025). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. *CENTRAL PUBLISHER*, 3, 3372–3377.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *Profesor: Professional Education Studies and Operations Research Vol.*, 2(1), 46–54.
- Risa. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 03(10), 1500–1505. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jmws.v3i10.1384>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosadi, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau*. Universitas Islam Riau.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Simarmata, R. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 3907–3922.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Scince*, 1(2), 84–94.
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 197–208.

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 2 (Agustus: 2026) hal: 270-282

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i2.547>

Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh coaching dan mentoring terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121–126.