

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II TANGERANG SELATAN

Kandi Yandani¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: kandiandani063@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction and motivation on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative descriptive method. The population in this study was 80 employees with the sampling technique used was saturated samples (census) so that respondents were obtained as many as 80 employees. Meanwhile, the primary data collection technique is through a questionnaire which is processed using the SPSS Version 26 application system. The data analysis methods used in this research are correlation analysis, regression analysis, determination analysis, t test and f test. Based on the results of the t test research, tcount for job satisfaction was tcount 5.192 > ttable 1.665. or significance 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a significant influence of job satisfaction on employee performance. And tcount motivation is tcount 5.061 > t table 1.665. or significance 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a significant influence of motivation on employee performance. For the f test, Fcount is 19.762 > Ftable 3.115. or significance 0.000 < 0.05, meaning that simultaneously there is a significant influence of job satisfaction and motivation on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 14.108 + 0.315 (X1) + 0.321 (X2)$. Determination analysis obtained a value of 0.339 with a percentage of 33.9%, while the remaining 66.1% was influenced by other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 pegawai dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus) sehingga didapat responden sebanyak 80 pegawai. Sedangkan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan sistem aplikasi SPSS Versi 26. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, analisis regresi, analisis determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar $t_{hitung} 5,192 > t_{tabel} 1,665$. atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan t_{hitung} motivasi sebesar $t_{hitung} 5,061 > t_{tabel} 1,665$. atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f diperoleh $F_{hitung} 19,762 > F_{tabel} 3,115$. atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 14,108 + 0,315 (X1) + 0,321 (X2)$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kuat. Sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjalankan organisasi tidak boleh dipandang secara terpisah, melainkan sebagai sebuah kesatuan yang kokoh yang menciptakan sinergi. Di antara semua sumber daya, sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif memiliki peran penting dan sangat memengaruhi kinerja organisasi.

Balai besar meteorologi, klimatologi dan geofisika wilayah II tangerang selatan, yaitu organisasi yang langsung dibawah naungan pemerintah yang berfungsi untuk memberikan informasi yang akurat terkait perkiraan cuaca maupun bencana alam yang terjadi. Apabila pemberian informasi kurang efektif dan keliru, pandangan masyarakat akan menilai buruk terkait kinerja pegawai, yang dimana ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sadarmayanti (Dalam Daengs 2016:55). Menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh penulis di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, ditemukan bahwa kinerja pegawai masih belum stabil dan masih rendah. Berikut adalah data pendukung yang diperoleh penulis dari instansi tersebut.

Tabel I Data Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

Penilaian	Targer Pencapaian Kinerja	Realisasi		
		2020	2021	2022
Sasaran Kerja Pegawai(SKP)	100%	80%	85%	83%
Orientasi Pelayanan	100%	82%	85%	84%
Integritas	100%	78%	79%	78%
Komitemen	100%	83%	85%	83%
Disiplin	100%	78%	79%	78%
Kerjasama	100%	82%	85%	84%
Rata-rata	100%	80,5%	83%	81,6%

Sumber: Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat diamati bahwa realisasi kinerja pegawai pada tahun 2020 memiliki nilai rata-rata nilai sebesar 80,5%, yang terpengaruh oleh masuknya Covid-19 ke Indonesia. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan realisasi kinerja pegawai menjadi 83%, menunjukkan adanya pemulihan kinerja pegawai. Namun, pada tahun 2022, realisasi kinerja pegawai kembali mengalami penurunan menjadi 81,6%. Penurunan ini disebabkan oleh masuknya varian baru Covid-19, yaitu Omicron, yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa data kinerja yang diperoleh penulis pada balai besar meteorologi, klimatologi dan geofisika wilayah II tangerang selatan, yaitu kurang efektifnya kinerja disebabkan adanya virus corona yaitu Covid-19 yang masuk ke indonesia, ini yang menyebabkan turunnya realisasi kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir.

Penurunan kinerja pegawai tersebut dipengaruhi salah satunya oleh faktor kepuasan kerja, apabila pegawai tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan atau dari segi kerjasama antara teman kerja dan faktor lain, ini akan menjadi penurunan kinerja pegawai. Menurut Fathorrahman, (2023:30-31). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual dimana setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasannya masing-masing. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel II Data Kepuasan Kerja Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun 2023				
		Jumlah Pegawai	Kepuasan Pegawai	Persentase %	Ketidakpuasan pegawai	Persentase %
1	Gaji	80	65	65%	15	15%
2	Promosi	80	62	62%	18	18%
3	Rekan kerja	80	60	60%	20	20%
4	Atasan	80	68	68%	12	12%
5	Pekerjaan	80	60	60%	20	20%
	Rata-rata	80	63	63%	17	17%

Sumber: Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (2023)

Menurut data dalam tabel di atas, pada tahun 2023, keluhan pegawai terkait faktor-faktor kepuasan kerja, terutama terfokus pada dua aspek utama, yaitu aspek rekan kerja dan aspek pekerjaan. Setiap aspek tersebut menyumbang sebesar 20% dari jumlah pegawai yang berjumlah 80 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, penulis dapat menyimpulkan bahwa ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kepuasan kerja. Permasalahan pertama yaitu terkait dengan rekan kerja, masih adanya beberapa pegawai yang merasa ketidak nyamanannya terhadap sesama rekan kerja sehingga ini dapat menimbulkan permasalahan dan tingkat kepuasan pegawai menurun, karena hal tersebut dapat berpengaruh buruk terhadap kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan kedua yaitu terkait dengan pekerjaan, ini bisa mencakup beban kerja yang diberikan organisasi terlalu sulit di kerjakan atau kurangnya perhatian dan kepedulian terhadap pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

Tabel III

Data Jenis Pemberian Motivasi Pegawai
Pada Balai Besar Meteorologi, klimatologi dan
Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

No	Jenis Pemberian Motivasi	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Pasilita Mess Pegawai	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Gaji	Sesuai	Sesuai	Sesuai
3	Asuransi Kesehatan	Ada	Ada	Ada
4	Asuransi Kecelakaan	Ada	Ada	Ada
5	Pasilitas Kendaraan Pegawai	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Ghatering	Tidak Ada	Ada	Ada
7	Bonus Tahunan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
8	Uang Makan	Ada	Ada	Ada
9	Pelatihan Pegawai	Ada	Ada	Ada
10	Pengembangan Pegawai	Ada	Ada	Ada

Sumber: Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa pemberian motivasi pada aspek pasilitas mess pegawai, pasilitas kendaraan pegawai dan bonus tahunan yang dimana tidak ada sama sekali, sehingga organisasi dalam pemberian motivasi masih rendah, hal ini akan mempengaruhi kerja pegawai, sehingga kerja pegawai akan menurun dan kurang semangat dalam bekerja, karena pemeberian motivasi ini sangat penting guna membangun semangat pegawai dalam bekerja.

Dari data diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian motivasi pada aspek fasiltas mess pegawai, pasilitas kendaraan pegawai dan bonus tahunan tidak ada sama sekali pemberian motivasinya, sehingga hal ini bisa berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan".

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puan Puteri Halimatussa'diah, Dede Andi. Oktober 2022, Jurnal SWARA MANAJEMEN, (ISSN; 2775-6076) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan, Hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1.048 + 0,790 X_1 + 0,191 X_2$. Pada uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar (0,890) hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dengan motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

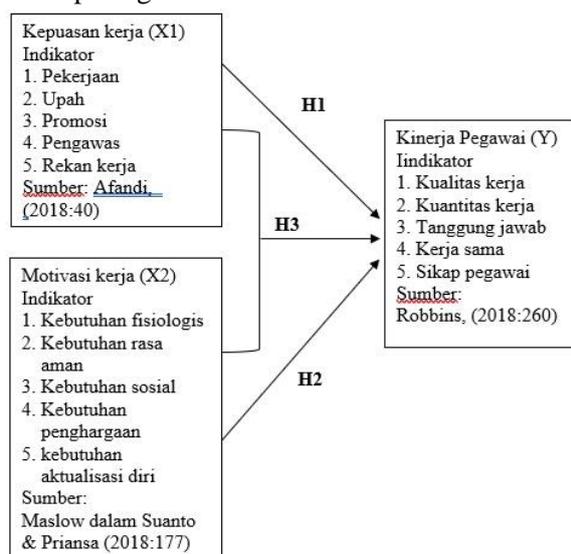
Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Azhari & Supriyatin, Juni 2020. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, (ISSN: 2461-0593) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andia Salsabilla & Ian Nurpatria Suryawan, Januari 2022, Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, (ISSN; 2407-8018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KWS,

Kepuasan kerja mempunyai nilai thitung > ttabel (2,561 > 1,991), yang dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki nilai thitung > ttabel (2,128 > 1,991), yang dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja mempunyai nilai thitung > t tabel (4,174 > 1,991), yang dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka perlu dilakukan deskripsi teoritis masing-masing variabel dengan argumentasi terhadap variasi besarnya variabel yang diteliti. Pada intinya kerangka berpikir menjelaskan struktur hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori atau penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 (Tiga) variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2) sebagai variabel bebas (Variabel Independen) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (Variabel Dependen). Kerangka dalam penulisan ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka penulis membuat hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1)
 - a. $H_0 : P_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan
 - b. $H_a : P_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)
 - a. $H_0 : P_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
 - b. $H_a : P_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3)
 - a. $H_0 : P_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika wilayah II Tangerang Selatan
 - b. $H_a : P_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada

Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiono (2017:11). Dalam pendekatannya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel terhadap obyek penelitian. Bahri (2018:16) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis terhadap keadaan atau objek penelitian. Dalam konteks ini, variabel independen (X) yang diteliti adalah kepuasan kerja dan motivasi, sementara variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan,” kata Idrus (2019:1). Proses penetapan lokasi penelitian ini merupakan tahap paling penting karena menetapkan lokasi penelitian berarti objek dan tujuan penelitian telah ditetapkan.”

Sugiono (2017:1) mengatakan bahwa tempat penelitian adalah tempat di mana data dikumpulkan, seperti laboratorium, lapangan, kantor, rumah, atau tempat lain yang terkait dengan tujuan penelitian. Tempat penelitian, menurut Arikunto (2017:3) didefinisikan sebagai wilayah atau lingkungan yang menjadi sumber data penelitian. Ini dapat mencakup wilayah, institusi, atau masyarakat.

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Yang beralamat di Jl. H. Abdul Gani No.05, Cempaka Putih, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu Indrianto & Supomo, (2018:133). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan yang berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono (2021:127) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan propability sampling dengan teknik sampling jenuh, dikarenakan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu yang berjumlah 80 orang. Menurut Sugiyono (2018:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Observasi yang dimaksud adalah pengamatan secara langsung pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan juga ingin mendalami dengan jumlah responden sedikit (Sugiyono, 2018). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.” Kuesioner dimaksudkan untuk mencari data primer pengembangan karir, motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini teknik

pengumpulan data yang akan di gunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala pengukuran skala likert.

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data adalah metode analisis data yang digunakan melibatkan penggunaan perhitungan statistik. Langkah-langkah yang akan diambil dalam proses analisis data untuk pengujian dapat dirinci sebagai berikut, mengacu pada penjelasan yang diberikan oleh Sugiyono pada tahun (2017:122) diantaranya analisis deskriptif, uji instrumen data yang termasuk ke uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi kalasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskdastisitas, Analisis kuantitatif diantaranya analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Karateristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, yang jumlah respondennya yaitu sebanyak 80 responden dengan karakteristik yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. sebanyak 35 atau 44% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 45 atau 56% responden berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian peneliti mengambil kesimpulan bahwa penelitian ini di dominasi oleh responden perempuan.

Sebanyak 1 atau 1% responden berusia <20 tahun, sebanyak 44 atau 55% responden berusia 21-30 tahun, sebanyak 29 atau 36% responden berusia 31-40 tahun, sebanyak 6 atau 8% responden berusia 41-50 tahun, dan responden berusia >51 tahun tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini di dominasi responden yang berusia 21-30 tahun serta usia 31-40 tahun.

Ada sebanyak 6 atau 8% responden berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 14 atau 17% responden berpendidikan D3, sebanyak 59 atau 74% responden berpendidikan S1, sebanyak 1 atau 1% responden berpendidikan S2 dan yang berpendidikan S2 itu tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di dominasi oleh yang berlatarbelakang pendidikan S1(sarjana).

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)				
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X1.1	0,516	0,219	Valid
2	X1.2	0,513	0,219	Valid
3	X1.3	0,605	0,219	Valid
4	X1.4	0,594	0,219	Valid
5	X1.5	0,724	0,219	Valid
6	X1.6	0,612	0,219	Valid
7	X1.7	0,717	0,219	Valid
8	X1.8	0,687	0,219	Valid
9	X1.9	0,731	0,219	Valid
10	X1.10	0,571	0,219	Valid

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan semua item pernyataan memliki nilai r hitung > 0,219. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)				
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X2.1	0,690	0,219	Valid
2	X2.2	0,525	0,219	Valid
3	X2.3	0,552	0,219	Valid
4	X2.4	0,588	0,219	Valid
5	X2.5	0,444	0,219	Valid
6	X2.6	0,501	0,219	Valid
7	X2.7	0,642	0,219	Valid
8	X2.8	0,608	0,219	Valid
9	X2.9	0,714	0,219	Valid
10	X2.10	0,573	0,219	Valid

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi (X2) menunjukkan semua item pernyataan memliki

nilai r hitung $> 0,219$. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel VI. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

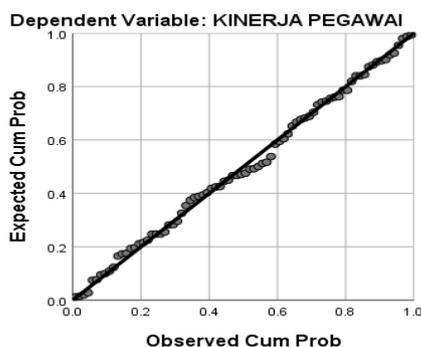
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Y.1	0,431	0,219	Valid
2	Y.2	0,553	0,219	Valid
3	Y.3	0,461	0,219	Valid
4	Y.4	0,592	0,219	Valid
5	Y.5	0,681	0,219	Valid
6	Y.6	0,550	0,219	Valid
7	Y.7	0,687	0,219	Valid
8	Y.8	0,669	0,219	Valid
9	Y.9	0,705	0,219	Valid
10	Y.10	0,549	0,219	Valid

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,219$. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar II. Hasil Uji Normalitas P-Pot

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, data menyebar di

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel VII Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.108	4.001		3.526	.001		
KEPUASAN KERJA	.315	.096	.347	3.274	.002	.764	1.310
MOTIVASI	.321	.104	.328	3.098	.003	.764	1.310

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (TOL) variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 0,764 yang artinya bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan pada nilai Variance Inflator Factor (VIF) yaitu sebesar 1,310 yang artinya bahwa nilai tersebut tidak lebih besar atau kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VIII. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.911	3.781		1.034	.304
KEPUASAN KERJA	.077	.060	.144	1.285	.203
MOTIVASI	-.084	.067	-.140	-1.254	.214

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa uji Gledser pada variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai profability signifikansi (Sig) sebesar 0,203 dan motivasi (X2) diperoleh nilai profability signifikansi (Sig) sebesar 0,214, artinya bahwa nilai profability signifikansi (Sig) dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi

pada penelitian ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah jenis persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Tabel IX Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.108	4.001		3.526	.001
	KEPUASAN KERJA	.315	.096	.347	3.274	.002
	MOTIVASI	.321	.104	.328	3.098	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

$$Y = 14,108 + 0,315 (X_1) + 0,321 (X_2)$$

Dari persamaan diatas dapat di simpulkan sebagai berikut:

- B = 14,108, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) sehingga nilai konstistensi kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 14,108.
- B1 = 0,315, dapat disimpulkan bahwa nilai kepuasan kerja (X1) bertambah sebesar 1% maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,315, dengan asumsi nilai motivasi (X2) tidak mengalami peningkatan atau penambahan konstan.
- B2 = 0,321, dapat disimpulkan bahwa nilai motivasi (X2) bertambah sebesar 1% maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,321, tapi dengan asumsi nilai kepuasan kerja (X1) tidak mengalami peningkatan atau penambahan konstan

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefesie determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel – variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi di tentukan dengan nilai R Square. Tabel IX. Hasil Analisis Koefisien

Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel X Hasil Uji Koefesien Determinasi Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.247	3.70599

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi R Square (R²) = 0,257, maka koefisien determinasi KD = R² x 100% = 0,257 x 100% = 25,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh yaitu sebesar 25,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 74,3% itu dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel X1 Hasil Uji Koefesien Determinasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.238	3.72998

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi R Square (R²) = 0,247, maka koefisien determinasi KD = R² x 100% = 0,247 x 100% = 24,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh yaitu sebesar 24,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 75,3% itu dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel XII Koefesien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.322	3.51727

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi R Square (R²) = 0,339, maka

koefisien determinasi $KD = R^2 \times 100\% = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh yaitu sebesar 33,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 66,1% itu dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XIII Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.959	3.514		5.965	.000
KEPUASAN KERJA	.459	.088	.507	5.192	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t hitung sebesar $5,192 > t$ tabel $1,665$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel XIV Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.060	3.780		5.307	.000
MOTIVASI	.486	.096	.497	5.061	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t hitung sebesar $5,061 > t$ tabel $1,665$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XV. Hasil Uji Simultan (Uji F) Kepuasan Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.969	2	244.484	19.762	.000 ^b
	Residual	952.581	77	12.371		
Total		1441.550	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASA KERJA

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa f hitung sebesar $19,762 > f$ tabel $3,115$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 26. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung dari kepuasan kerja lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu $5,192 > 1,665$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000$, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 26. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung dari motivasi lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu $5,061 > 1,665$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000$, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 26. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil nilai f hitung lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu $19,762 > 3,115$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000$, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu $0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta olah data oleh penulis dengan menggunakan uji – uji yang sesuai pedoman yang ada. Maka penulis menarik kesimpulan mengenai penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja(X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 3,514 + 0,459$, nilai korelasi sebesar $0,507$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $25,7\%$ dan uji hipotesis diperoleh t hitung $5,192 > t$ tabel $1,665$. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 3,780 + 0,486$, nilai korelasi sebesar $0,497$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $24,7\%$ dan uji hipotesis diperoleh t hitung $5,061 > t$ tabel $1,665$. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi,

Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

3. Kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 14,108 + 0,315 X_1 + 0,321 X_2$. Nilai korelasi sebesar $0,582$ artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $33,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $66,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $19,762 > F$ tabel $3,115$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahmat Fathoni et al (2020). MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia. (Motivasi – Budaya Organisasi – Kinerja Pegawai – Pengawasan). Penerbit ALQAPRINT JATINANGOR – Anggota Ikapi. Jatinangor. Sumedang 45363/Bandung 40600.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ;Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publising.
- [3] Andi Adawiah & Asmini (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Konflik dan Produktivitas Sumber Daya Manusia). Hak cipta @mei, 2023 pada CV. Amerta Media. Jawa Tengah.
- [4] Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(6).
- [5] BMKG. (2013). Pedoman Dan Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika. DKI Jakarta: Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BMKG.
- [6] Busro, D. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Dasya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [7] Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 4(2), 268-276.

- [8] Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- [9] Edy Sutrisno M. *SI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- [10] Fathorrohman, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia “ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja”*. Penerbit PT Literasi Nusantara Abadi Group. Kota Malang 65114.
- [11] Fattah, H. H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera.
- [12] Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *Jurnal eProceedings of Management*, 2(3).
- [13] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [14] Halimatussa'diah, P. P., & Dede Andi, Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 243-248.
- [15] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [16] Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1).
- [17] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT Perdana Bangun Pustaka
- [19] Nonformal, 8(1), 1-12. Sari, M. R., Menhard, & Pertiwi, L. I. (2022).
- [20] Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66-72.
- [21] Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KWS. *Jurnal Ilmu Pendidikan*
- [22] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- [25] Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.