

Determinasi Kinerja Pegawai Dinas Sosial: Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja

Haikal Fikri Maulana^{1*}

¹Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: haikalytb54@gmail.com

Received: 22-10-2025

Revised : 06-01-2026; 18-01-2026

Accepted : 19-01-2026

Abstrak

Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi yang bertugas memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 41 pegawai dengan latar belakang usia produktif. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kepuasan kerja secara individu belum berdampak nyata, kombinasi dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen Dinas Sosial Kota Bekasi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

Employees of the Social Service Office of Bekasi City, whose main task is to provide social services to the community, play an important role in supporting the quality of public service delivery. This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Social Service Office of Bekasi City. The research method applied is a quantitative approach with statistical analysis. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires distributed to the entire population of 41 employees within a productive age range. The analysis was conducted to examine both partial and simultaneous effects of work motivation and job satisfaction on employee performance. The results indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, while job satisfaction, when tested partially, does not show a significant influence. However, simultaneously, both variables have a significant impact on performance. These findings highlight that although job satisfaction individually does not directly improve performance, its combination with high work motivation can enhance overall employee outcomes. This research is expected to provide valuable input for the management of the Social Service Office of Bekasi City in designing strategies to improve performance through strengthening work motivation and fostering a supportive work environment..

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Public Sector, Human Resource Management

Pendahuluan

Di era globalisasi yang berkembang saat ini, perkembangan sektor ekonomi mendorong kenaikan persaingan antar lembaga instansi. Keunggulan kompetitif suatu instansi bergantung pada kualitas dan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM). Proses rekrutmen yang lebih teliti

dan selektif diperlukan oleh instansi untuk memastikan bahwa pegawai yang dipilih dapat menunjukkan performa kerja yang optimal. Hal ini penting karena manusia memegang peran sentral dalam mengelola berbagai aspek organisasi, dengan potensi berupa akal, emosi, kemampuan, dan motivasi yang berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan instansi (Aini et al., 2024).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong semangat atau dorongan dalam diri seorang pegawai untuk melaksanakan tugas guna memenuhi kebutuhan pribadi dan mencapai tujuan organisasi (Banne et al., 2023). Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Putri, 2023).

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif yang timbul akibat pencapaian harapan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai, yang akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan alasan untuk mengetahui apakah dalam Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki pengaruh motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berusaha untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kota Bekasi dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) melalui pengujian hubungan kausal antarvariabel berbasis data numerik yang terukur secara objektif. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi divisi Linjamsos, dengan sampel 41 responden yang dipilih menggunakan rumus sampel jenuh dengan pengertian bahwa seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasi relatif terbatas, sehingga tidak dilakukan penarikan sampel secara probabilistik. Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung ke lokasi penelitian, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka untuk memperoleh data primer dan sekunder yang saling melengkapi.

Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif sehingga dapat diinterpretasikan dengan baik melalui tahapan analisis yang sistematis dan terstruktur dengan tetap menempatkan hasil analisis sebagai gambaran empiris pada cakupan populasi penelitian, bukan klaim generalisasi yang luas. Pada penelitian ini digunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi guna memastikan keandalan instrumen, pemenuhan prasyarat model regresi, serta kekuatan penjelasan variabel independen terhadap variabel dependen sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar statistik yang memadai.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan valid, dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari rumus:

$Df=n-2= 41-2 = 39$

$n=$ Jumlah sampel, sebanyak 41 responden, r tabel 39 = 0,316.

Uji Realibitas

Uji realibitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan hasil yang serupa atau identik jika dilakukan pengulangan. Data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Pengujian bertujuan guna melihat data tersebut terdistribusi secara normal ataukah tidak. penelitian ini juga menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian, bilamana signifikansi >0.05 disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan hipotesis diterima, begitu pun sebaliknya.

Tabel 1. Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal
	Std. Deviation	Parameters ^{a,b}
Test Statistic		2.29343765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101
		.200 ^{c,d}

Pada Tabel 1, uji statistik Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	16.632	8.487		1.960	.057		
Motivasi	.582	.144	.559	4.044	<.001	.960	1.042
Kepuasan	.048	.125	.053	.387	.701	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 Multikolinearitas terlihat bahwa keseluruhan variabel diantaranya Motivasi Kerja menghasilkan tolerance $0.960 > 0.10$ dan VIF

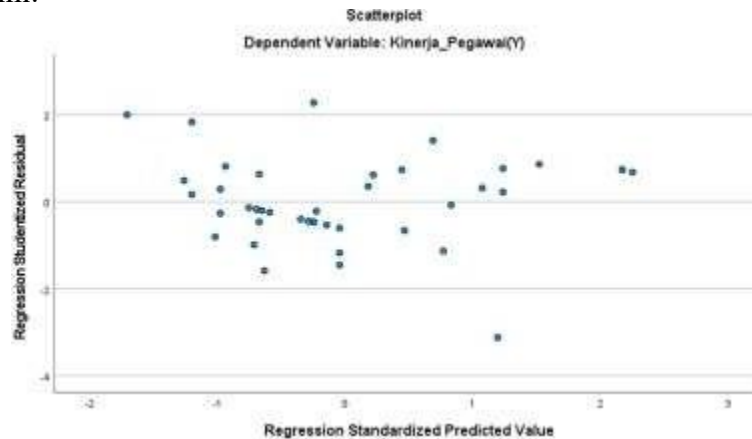
$1.042 < 10$, Kepuasan Kerja menghasilkan tolerance $0.960 > 0.10$ dan VIF

$1.042 < 10$. Hal ini menunjukan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam regresi.



Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang tercantum pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Pada gambar 1, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola penyebaran yang acak pada area di atas dan bawah angka 0. Hal ini disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis tersebut dilakukan guna menilai dan mengukur sebesar apa pengaruh tiap variabel bebas fasilitas kantor, motivasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Adapun hasil analisis regresi linear berganda tertera ditabel bawah, berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16.632	8.487			1.960	.057
Motivasi	.582	.144	.559		4.044	<.001
Kepuasan	.048	.125	.053		.387	.701

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel. 3, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
$$Y = 16.632 + 0.582 X_1 + 0.048 X_2 + 8.487$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constanta (a) bernilai 16.632, hal ini dapat diartikan jika variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja, memiliki nilai nol, maka variabel kinerja pegawai kantor dinas sosial kota bekasi diperkirakan tetap bernilai 16.632.
2. Motivasi Kerja (X1) bernilai 0.582, disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dinas sosial kota bekasi sebesar 0.582.

3. Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0.048, disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dinas sosial kota bekasi sebesar 0.048.

Uji Hipotesis

Uji T merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel akan dikatakan berpengaruh apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan

$< 0,05$. Dalam uji T ini diperlukan nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui besaran nilai t_{tabel} yaitu menentukan nilai signifikan yaitu 0,05 dan $df = n - k - 1$. T_{hitung} 2,02439 (dari $n - k - 1 = 38$ $\alpha = 0,025$)

Tabel 4. Hasil uji t parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.632	8.487		1.960	.057
Motivasi	.582	.144	.559	4.044	<.001
Kepuasan	.048	.125	.053	.387	.701

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4, terlihat bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 4.044 > 2.02 dan sig. 0.001 < 0.05 . Menunjukkan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. Pada variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} 0.387 < 2.02 dan sig. 0.701 > 0.05 . Menunjukkan H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima, artinya diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi.

Uji F

Uji F simultan dilakukan guna menentukan signifikansi statistik dari koefisien regresi variabel independen keseluruhan. Hipotesis diterima jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan sig. < 0.05 , dimana semua variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	206.841	2	103.420	18.654	.000 ^b
Residual	205.134	37	5.544		
Total	411.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 27, 2025

Tabel 5 uji F simultan dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 18.654 > 3.24 dan sig. 0.000 < 0.05 . Menunjukkan H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, artinya diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303		.2673.714

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 27, 2025

Hasil pada kolom Adjusted R Square bernilai 0.267. Hal ini artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap variabel dependen, maka hal ini menunjukkan bahwa sebesar 26,7% variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4, variabel motivasi memiliki nilai *t hitung* sebesar $4.044 > 2.02$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.

Temuan ini selaras dengan penelitian (Rismayadi, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kawasan Industri Karawang, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Penelitian serupa oleh (Andrians & Kadang, 2024) juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk. Lebih lanjut, studi oleh (Rafli & Sugeng, 2025) memperkuat temuan ini, di mana motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amarta Mikro Fintek.

Penelitian oleh (Suryati, Kirana, & Subiyanto, 2023) juga menyatakan bahwa walaupun dalam beberapa kasus motivasi kerja tidak signifikan ketika diuji bersama variabel lain seperti gaya kepemimpinan, namun secara umum motivasi tetap menjadi faktor penting yang menentukan kinerja individu. Motivasi kerja terbukti menjadi salah satu pendorong utama peningkatan produktivitas pegawai, termasuk di lingkungan Dinas Sosial Kota Bekasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebaliknya, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki *t hitung* sebesar $0.387 < 2.02$ dengan nilai signifikansi $0.701 > 0.05$. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Misalnya, (Ariani, Suriana, & Said, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang hukum Polda Sulsel. Begitu pula dengan (Ristowati & Turangan, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian di Dinas Sosial Kota Bekasi sejalan dengan temuan dari (Suryati et al., 2023) bahwa dalam beberapa organisasi publik, kepuasan kerja belum tentu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai karena faktor-faktor seperti sistem birokrasi, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik lebih dominan dalam mempengaruhi hasil kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal pegawai, seperti semangat kerja, kebutuhan berprestasi, dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal, menjadi faktor penting yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di lingkungan Dinas Sosial. Sebaliknya, kepuasan kerja secara individual belum menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan, kondisi kerja, atau imbalan belum tentu secara langsung mendorong peningkatan kinerja apabila tidak disertai dengan motivasi kerja yang kuat. Meskipun demikian, ketika motivasi kerja dan kepuasan kerja dipertimbangkan secara bersama-sama, keduanya tetap berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga memperlihatkan adanya hubungan komplementer antarvariabel dalam konteks organisasi publik.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya bagi manajemen Dinas Sosial Kota Bekasi untuk memprioritaskan strategi peningkatan motivasi kerja pegawai, seperti pemberian pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan diri, kejelasan peran, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan komitmen pegawai. Upaya peningkatan kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai faktor pendukung, khususnya dalam menjaga stabilitas dan kenyamanan kerja jangka panjang, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja tidak dominan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas dan ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu divisi pada Dinas Sosial Kota Bekasi, sehingga generalisasi temuan masih perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, penelitian ini belum memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan populasi yang lebih luas, menambahkan variabel organisasi lainnya, serta menggunakan pendekatan metode campuran agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 6771. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Andrians, K., & Kadang, C. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 400-408.
- Ariani, S., Suriana, S., & Said, M. (2022). Analisis Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Hukum Polda Sul-Sel Melalui Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 155-165.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Putri, G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. 9(6), 2757–2767
- Rafli, M., & Sugeng, I. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Amarta Mikro Fintek. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(3), 129-133.
- Rismayadi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kawasan Industri Karawang. *Buana Ilmu Vol 4 No 2 2019*, 138-158
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172-180.
- Suryati, F., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 346-355.