



## ***The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on Performance of Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) at the State Islamic University of Salatiga***

Viola Diane de Johnnie Putri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga, Indonesia

### **Info Article**

History Article:

Submitted :

Desember 2024

Revised : Desember 2024

Accepted: Januari 2025

Keywords:

*Job Satisfaction, Work motivation, Performance, PPNPN, UIN Salatiga*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work motivation on the performance of non-civil servant government employees (PPNPN) at the State Islamic University (UIN) Salatiga. This research employs a quantitative method with a case study approach. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation to strengthen the obtained data, with 112 respondents participating. The subject sampling technique used was saturated sampling, meaning all PPNPN employees at UIN Salatiga were included as informants in this study, also referred to as a population study. Data analysis was conducted through several stages: instrument testing, classical assumption testing, statistical testing, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of non-civil servant government employees (PPNPN) at UIN Salatiga. Conversely, work motivation has a negative and significant effect on the performance of these employees. These findings emphasize the importance of management's role in creating a work environment that supports employee satisfaction and motivation, such as through recognition, opportunities for self-development, and effective communication. Recommendations are provided to UIN Salatiga's management to continuously improve the quality of human resource management to achieve optimal organizational performance.*

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri Salatiga**

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja, PPNPN, UIN Salatiga

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non-pegawai negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diambil melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi, sebagai penguatan data-data yang sudah diperoleh dengan 112 responden. Teknik pengambilan subjek penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh PPNPN UIN Salatiga dijadikan informan pada penelitian ini atau disebut penelitian populasi. Uji olah data melalui tahapan uji instrument, uji asumsi klasik, uji statistik, dan uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi kerja pegawai, seperti melalui penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang efektif. Rekomendasi diberikan kepada pihak manajemen UIN Salatiga untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

✉correspondence Address

Institutional address: Universitas Islam Negeri(UIN) Salatiga

E-mail: viola.ddjp@gmail.com

ISSN 2776-5865

(online)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam pengembangan individu agar mampu bersaing di era globalisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul, manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif dan terencana dengan baik (Muktamar et al., 2024). Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pegawai. Pegawai merupakan salah satu komponen terpenting yang diperlukan suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi dalam organisasi tersebut. Pegawai adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal. Salah satu perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai tidak merasa nyaman, kurang dihargai, atau tidak dapat mengembangkan potensi mereka, maka mereka tidak akan bisa fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan mereka (Aprilia & Santosa, 2024).

Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan di berbagai instansi pemerintah, termasuk di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. PPNPN bekerja bersama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Meskipun demikian, status kepegawaian yang berbeda sering kali menimbulkan perbedaan dalam hal kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja antara PPNPN dan PNS.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kompensasi, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut (2003), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

(Hariandja, 2002) juga berpendapat, kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbedabeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Robbins. 1999). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional yang positif dari para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap mereka terhadap tugas dan lingkungan kerja. Semua jenis perusahaan memerlukan sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Handoko, 2015) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja pegawai antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar pegawai (hubungan antar manajer dan pegawai, hubungan sosial antara sesama pegawai, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal atau keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan (As'ad, 2004). Aspek tersebut memotivasi tercapainya kepuasan kerja pegawai. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan kepuasan kerja tercapai, karena hal ini diyakini dapat memotivasi semangat

kerja pegawai, memungkinkan mereka memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Motivasi kerja juga memegang peran krusial dalam mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal, sementara motivasi yang rendah dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain insentif, penghargaan, lingkungan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Teori motivasi Herzberg (1966) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Masalah motivasi di perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan modern saat ini perlu memandang pegawai sebagai aset berharga, bukan sekadar alat produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kondisi yang kondusif yang membuat pegawai merasa nyaman dan kebutuhan mereka terpenuhi, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk mencapai visi dan misi perusahaan bersama-sama. Kondisi kondusif ini dapat bervariasi sesuai dengan karakteristik masing-masing perusahaan, tetapi umumnya mencakup fasilitas yang memadai, tingkat kesejahteraan yang baik, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan kerja, serta jaminan hari tua. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini untuk meningkatkan motivasi kerja PPNPN.

Kinerja pegawai merupakan output dari interaksi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kinerja yang tinggi dari PPNPN di UIN Salatiga diharapkan dapat mendukung pencapaian visi dan misi universitas. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Oleh karena itu, penting untuk

menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja PPNPN agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja PPNPN di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga dalam mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja PPNPN. Dengan meningkatkan ketiga aspek ini, diharapkan PPNPN dapat berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian tujuan universitas, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan pengembangan institusi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kuantitatif adalah dimana penemuan dapat diperoleh melalui penerapan tata cara statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis sementara yang sudah ditentukan. Selanjutnya peneliti mendeskripsikan hasil penelitian dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks kasus yang alamiah. Peneliti mengumpulkan berbagai data yang kemudian dirangkai menjadi suatu deskripsi fakta yang representatif, menganalisis, dan menginformasikan perspektif informan.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga dengan waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari mulai 1 Mei 2024 sampai dengan 31 Juli 2024.

Penelitian kuantitatif ini peneliti sebagai instrumen kunci, dengan ketentuan peneliti harus memiliki wawasan dan teori keilmuan yang luas dalam memberikan pertanyaan, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti agar

jelas dan bermakna. Adapun pengambilan informan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Dalam penelitian ini seluruh PPNPN UIN Salatiga dijadikan informan pada penelitian ini atau disebut penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi, sebagai penguatan data-data yang sudah diperoleh. Adapun teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi non participant, kuesioner, dokumentasi dan gabungan ketiganya.

## **UJI INSTRUMEN**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan uji instrument sebagai berikut:

### **Uji Instrument**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas harus dilakukan pada data yang diperoleh dari kuesioner. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk akurat atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan dalam angket. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan computer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) (Bawono, 2006).

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut sutrino hadi dalam (Bawono, 2006) analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa baik data pengukuran dapat menghasikan hasil relative konsisten atau tidak berbeda bila diukur kembali dengan subjek yang sama, sehingga dapat diketahui bahwa uji statistic *Cronbach alpha* dikatakan konsisten jika suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dipakai untuk melihat apakah variabel pengganggu atau sisa model regresi terdistribusi normal (Ghozali, 2016). Penelitian ini uji normalitas diuji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data

dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kurang dari taraf signifikansi yang ditetapkan, contohnya 5%; sebaliknya, data dianggap berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig* lebih dari atau sama dengan 5%.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas dipakai untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), di mana nilai yang umumnya digunakan adalah nilai toleransi  $\leq 0.10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2016).

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk mengetahui apakah varians residual berbeda antar model regresi. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi menggunakan metode uji Glejser, di mana nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

##### **Uji Statistik**

##### **Uji t-test (Uji Parsial)**

Menurut (Ghozali, 2016) uji parsial t mengindikasikan bagaimana dampak yang dimiliki oleh satu variabel independent secara individu mempengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penerimaan, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05.

##### **Uji F (Simultan)**

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik F dinamakan juga uji signifikansi, apakah variabel dependen berhubungan linear dengan seluruh variabel independen atau tidak. Dalam pengambilan keputusan pada uji F ini adalah hipotesis dapat ditolak pada nilai signifikan  $> 0,05$ , jika nilai signifikan.

##### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi dipakai untuk menilai seberapa baik model bisa menjelaskan variabel independen yang berbeda. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1.

##### **Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk mengetahui sejauh

mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

b2 = Koefisien Motivasi Kerja

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = Faktor Kesalahan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel 4.4 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,659	0,1857	Valid
	X1.2	0,713		Valid
	X1.3	0,727		Valid
	X1.4	0,722		Valid
	X1.5	0,671		Valid
	X1.6	0,682		Valid
	X1.7	0,685		Valid
	X1.8	0,690		Valid
	X2.1	0,691		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.2	0,685	0,1857	Valid
	X2.3	0,739		Valid
	X2.4	0,687		Valid
	X2.5	0,688		Valid
	X2.6	0,691		Valid
	X2.7	0,701		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X2.8	0,689	0,1857	Valid
	X2.9	0,698		Valid
	X3.1	0,619		Valid
	X3.2	0,639		Valid
	X3.3	0,607		Valid
	X3.4	0,605		Valid
	X3.5	0,610		Valid
	X3.6	0,604		Valid
X3.7	0,682	Valid		
X3.8	0,6658	Valid		

#### Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	8

Gambar 4.1 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Hasil uji reliabilitas metode *Cronbach's Alpha* (r hitung) dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu 0.844 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah 8.

diatas menunjukkan bahwa seluruh instrumen data pada penelitian ini reliabel. Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil dari *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

#### Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

Gambar 4.2 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Hasil uji reliabilitas metode *Cronbach's Alpha* (r hitung) dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu 0.867 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah 9. diatas menunjukkan bahwa seluruh instrumen data pada penelitian ini reliabel. Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil dari *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

#### Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	8

Gambar 4.3 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Hasil uji reliabilitas metode *Cronbach's Alpha* (r hitung) dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu 0.779 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah diatas menunjukkan bahwa seluruh instrumen data pada penelitian ini reliabel. Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil dari *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		112	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.01155655	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.079	
	Negative	-.045	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.078	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.082	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.075
		Upper Bound	.089

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 92208573.

Gambar 4.4 Uji Normalitas

Dari kriteria pengujian yang sudah disebutkan jika nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Pada tabel bisa diketahui data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Co Tole
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.049	.008		4527.932	<.001	
	Kepuasan Kerja	.002	.000	.027	8.178	<.001	
	Motivasi Kerja	-.056	.000	-.1008	-302.526	<.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4.5 Uji Multikolinearitas

Kriteria dalam multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance lebih besar dari 0,100 (> 0,100) dan nilai VIF kurang dari 10,00 (<10,00) maka berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini kurang dari 0,10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Pada VIF juga diketahui bahwa ketiganya memiliki nilai kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.001	.005		.192	
	Kepuasan Kerja	2.437E-5	.000	.021	.211	
	Motivasi Kerja	.000	.000	.184	1.853	

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser bahwa nilai probabilitas setiap variabel bebas keseluruhan nilainya > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Statistik**

**Uji t-test (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.049	.008		4527.932	<.001
	Kepuasan Kerja	.002	.000	.027	8.178	<.001
	Motivasi Kerja	-.056	.000	-.1008	-302.526	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4.7 Uji t-test

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji t-test pada variabel Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Pada variabel X1 yaitu Kepuasan Kerja, didapat nilai signifikansi 0,001 < 0,05 serta memperoleh t hitung sebesar 8.178. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UIN Salatiga.

Pada variabel X2 yaitu Motivasi Kerja, didapat nilai signifikansi 0,001 < 0,05 serta memperoleh t hitung sebesar -302.526. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UIN Salatiga.

**Uji F (Simultan)**

Gambar 4.8 Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.694	2	6.847	50344.293	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	.015	109	.000		
	Total	13.709	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hasil Uji F pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel inovasi produk, kreativitas produk dan islamic market orientation terhadap variabel kinerja umkm memperoleh nilai F hitung sebesar 50344.293 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Artinya variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 <sup>a</sup>	.999	.999	.012

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4.9 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji R<sup>2</sup> yang ditunjukkan tabel diatas, dihasilkan bahwa koefisien korelasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,999 yang berarti sebanyak 99,9% dari variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 0,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Gambar 4.10 Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.049	.008		4527.932
	Kepuasan Kerja	.002	.000	.027	8.178
	Motivasi Kerja	-.056	.000	-1.008	-302.526

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = 36.049 + 0.002X_1 - 0.056X_2 + e$$

Yang memiliki arti

Nilai konstanta a = 36.049 artinya jika variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja tidak dimasukkan dalam penelitian maka Kinerja Pegawai di UIN Salatiga masih meningkat 36.049%.

Nilai koefisien b1 = 0.002 artinya jika variabel Kepuasan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,002.

Nilai koefisien b2 = - 0.056 artinya jika variabel Motivasi Kerja turun sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar - 0.056.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri Salatiga**

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki t hitung sebesar 8.178 dan signifikansi sebesar 0,001. Ini menandakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka bisa disimpulkan, Kepuasan Kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Steven & Prasetyo, 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Penelitian yang sama oleh (Franciska et al., 2023) bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh PPNPN, maka semakin baik pula kinerja mereka. Kepuasan kerja yang meliputi aspek seperti faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar pegawai (hubungan antar manajer dan pegawai, hubungan sosial antara sesama pegawai, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal atau keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan. Aspek tersebut memotivasi tercapainya kepuasan kerja pegawai. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan kepuasan kerja tercapai, karena hal ini diyakini dapat memotivasi semangat kerja pegawai, memungkinkan mereka memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, dan meningkatkan kinerja perusahaan.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga**

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar -302.526 dan signifikansi sebesar 0,001. Ini menandakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka bisa disimpulkan, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yolanda & Kurniasari, 2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Hartawan

et al., 2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Faktor-faktor motivasi kerja, seperti fasilitas yang memadai, tingkat kesejahteraan yang baik, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan kerja, serta jaminan hari tua. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kondisi yang kondusif yang membuat pegawai merasa nyaman dan kebutuhan mereka terpenuhi, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk mencapai visi dan misi perusahaan bersama-sama.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri Salatiga**

Hasil uji simultan untuk variabel independen kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan Uji-F tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar  $\alpha$  5% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Tarjo, 2019) bahwa secara bersama-sama atau secara simultan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian lainnya oleh (Rahmawani & Syahril, 2021) bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel independen dan dependen, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri

(PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Artinya semakin bagus Kepuasan Kerja yang didapatkan pegawai selama bekerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di UIN Salatiga hal ini dibuktikan t hitung sebesar 8.178 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen, dan loyalitas mereka terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dampaknya, pegawai lebih mampu bekerja secara produktif, efektif, dan berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen institusi untuk terus menciptakan dan menjaga kondisi kerja yang mendukung kepuasan pegawai guna memaksimalkan kinerja mereka.

Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, justru kinerja mereka cenderung menurun. Hal ini bisa jadi mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara bentuk motivasi yang diberikan dengan kebutuhan atau harapan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar -302.526 serta memperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aprilia, D. C., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Leader-Member Exchange dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Keterlibatan Karyawan pada Perusahaan Ekspedisi J&T Cargo Kab. Temanggung. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1), 624–636.
- Bawono, A. (2006). *Multi Variate Analisis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga Pers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1990). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science+Business Media. Llc.
- Franciska, Magito, & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 202–218.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Hartawan, F. I., Arjaya, K., & Citrawati, L. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mastura Berdikari Jakarta. *Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(1), 1–12.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Latham, G. P. (2003). Goal setting: A five-step approach to behavior change. *Organizational Dynamics*, 32(3), 309–318. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(03\)00028-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(03)00028-7)
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.
- Maslow, A. H. (2020). A Theory of Human Motivation. *Climate Change Management*, 13, 223–249. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12)
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2015). Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability. *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering*, 6, 3–39.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada

- RSUD H. Hanafie Muara Bungo).  
*Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023).  
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.  
*Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226.