

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI BATAM

A.Saiful Rosiin¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180810412@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on the performance of the Food and Drug Supervisory Agency employees in Batam, using a saturated sample of 106 respondents. The method used in collecting data in this study used questionnaire data. The data quality test uses validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination, while in hypothesis testing this study uses t test and f test with the help of SPSS version 25 program. R square test got a score of 51% which states that there is an influence of motivation and job satisfaction on employee performance and the remaining 49% is influenced by other variables outside this study. The results of the multiple linear regression test prove that motivation affects performance with a score of 22% and job satisfaction affects performance with a score of 43.6%. Based on the results of the t-test and f-test, it can be concluded that motivation and job satisfaction have a partially significant effect on employee performance, and motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of the Food and Drug Supervisory Agency employees in Batam.

Keywords: Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di masa kini, berbagai macam aspek kehidupan manusia dipengaruhi oleh banyak hal. Dapat dilihat dari semakin banyak instansi ataupun perusahaan yang dibangun, termasuk dalam skala kecil, menengah dan besar. Berdirinya perusahaan baru secara terus menerus mengakibatkan daya saing yang semakin luas sehingga perusahaan yang kurang kompetitif akan hilang dan terabaikan. Sehingga dalam dunia kerja saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Baik dalam ruang lingkup perusahaan berbasis pemerintahan ataupun perusahaan berbasis swasta, tentunya terdapat sumber daya manusia dengan keahlian yang dimiliki tiap individu. Sumber daya manusia yang mempunyai keahlian tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini terjadi karena motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai mampu membawa pengaruh positif terhadap

perusahaan. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap perasaan pegawai dalam bekerja sehingga menimbulkan sikap semangat ataupun sebaliknya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja juga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang lain dalam menjalankan aktivitas kerja dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif (Kilvin & Siagian, 2020).

Selain itu, dalam memotivasi pegawai supaya lebih giat dalam bekerja dan lebih bersemangat maka pegawai harus merasa puas atas pekerjaan yang diperoleh. Kondisi ini dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana kepuasan kerja dapat memberikan perubahan positif dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan instansi (Toni & Siagian, 2021).

Disamping itu pihak instansi juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai sehingga tercapainya tujuan instansi. Salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan instansi ialah para pegawai yang memberikan kinerja maksimal. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja para pegawai sehingga dapat diketahui seberapa jauh kemampuan para pegawai dalam melakukan serangkaian aktivitas pekerjaan yang diberikan serta dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi para pegawai pada saat menjalankan kewajibannya. Sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan instansi serta tidak mengalami kesulitan yang dapat menghambat kinerja dari instansi tersebut. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja dan sebaliknya, perusahaan yang tidak berhasil disebabkan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah (Afriansyah, 2016 dalam (Martha & Maiwan, 2020)

Hasil survey peneliti disalah satu lembaga yang menjadi objek penelitian yaitu Badan pengawas obat dan makanan adalah lembaga dengan fungsi untuk mengawasi semua peredaran obat-obatan dan juga makanan di Indonesia. Untuk itu Badan POM di batam harus menyediakan sumber daya manusia yang cukup agar kinerja dari Badan POM di Batam selalu stabil dan meningkat.

Diantaranya suatu instansi yang baik pemimpin perlu memperhatikan para pegawai dalam hal memotivasi kerja pegawai dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, mengingat bahwa bentuk perhatian seorang pemimpin sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih baik lagi. Dalam hal pemberian apresiasi maupun penghargaan yang dilakukan oleh Badan POM di Batam dirasa masih kurang maksimal karena apresiasi bukan hanya gaji maupun tunjangan yang sesuai akan tetapi memberikan apresiasi berupa perhatian kecil seperti ucapan semangat serta terimakasih atas kerja

keras para pegawai atau menanyakan aktivitas apa saja yang telah dilakukan sudah cukup supaya pegawai pun merasa diperhatikan oleh pemimpin yang membuat para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Kemudian daripada itu dalam meningkatkan kinerja pegawai manajemen Badan POM di Batam juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja para pegawai karena pegawai yang menjadi penggerak dalam menjalankan serangkaian aktivitas didalam instansi tersebut. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pergantian pegawai yang disebabkan oleh pegawai yang mengajukan pengunduran diri, tentu saja ini mempengaruhi kinerja pegawai yang lain dikarenakan perlu adanya adaptasi antara pegawai lama dengan yang baru kemudian pegawai baru pun harus mempelajari sistem kerja yang akan memperlambat kinerja dari pegawai.

Masalah lain yang terjadi pada Badan POM di batam adalah masih ada pegawai yang mendapatkan beban kerja yang kurang sejalan dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut. Tentunya hal ini menjadi suatu hambatan dalam menghasilkan kinerja yang positif karena menjalankan suatu pekerjaan yang kurang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal dan sulit mencapai target yang diinginkan oleh instansi.

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Menurut Ardianti et al., 2018: 17 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) Motivasi dapat didefinisikan sebagai energi dorongan yang dapat memberikan semangat dalam bekerja dengan baik untuk mencapai keinginan perusahaan. Selanjutnya pengertian motivasi yang disampaikan oleh (Hadiyanto & Silviani, 2021) motivasi adalah energi yang timbul dari dalam maupun luar diri individu yang bisa meningkatkan semangat serta kegigihan dalam meraih sesuatu yang diinginkan.

Selain itu, (Wasiati, 2021) juga berpendapat bahwa motivasi merupakan ambisi dalam bekerja guna mencapai

sebuah tujuan, yang mana ambisi tersebut mampu memberikan rangsangan serta membuat pegawai ingin menjalankan serangkaian aktivitas pekerjaan.

Dari beberapa pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan dorongan eksternal, dorongan internal ini maksudnya adalah dorongan yang didapat dari dalam diri seseorang sedangkan dorongan eksternal yaitu dorongan yang didapat dari luar atau pihak lain dengan tujuan untuk memberikan rasa semangat terhadap orang tersebut agar mampu menyelesaikan tugas maupun kewajiban yang diberikan dengan penuh semangat.

Adapun yang mempengaruhi motivasi menurut (Triono et al., 2021) sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi.
2. Faktor Ekstrinsik yang meliputi gaji, kondisi kerja serta para atasan.

Selain itu, sebagaimana yang telah disampaikan (Wahyudi et al., 2019) terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yakni:

1. Kebutuhan fisik, seperti kebutuhan pegawai terhadap gaji, pakaian kerja dan yang lainnya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan, berupa tunjangan akan kesehatan, kecelakaan, serta kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial yang meliputi relasi antara pegawai dan atasan, relasi antara pegawai dan rekan kerja lainnya.
4. Kebutuhan penghargaan, seperti kepercayaan atasan, prestasi kerja, pengakuan, pujian, promosi, serta penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan mengandalkan keahlian, melaksanakan aktivitas kerja yang lebih sulit, menampilkan keahlian, kecakapan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut (Tanjung et al., 2019) kepuasan kerja merupakan perasaan

pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah instansi, ini adalah hasil interaksi pegawai terhadap zona kerja serta penilaian pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Adha et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021) yang mengatakan kepuasan kerja adalah ketika pegawai mampu menilai pekerjaan tersebut apakah menyenangkan atau bahkan tidak menyenangkan untuk dilakukan.

Sedangkan Latief et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini tercermin dari disiplinnya pegawai, prestasi yang dihasilkan, serta watak dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari luar maupun dalam pekerjaan.

Dari beberapa pernyataan diatas maka disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja yaitu perasaan emosional tiap individu apakah para pegawai merasa senang atau tidak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mampu memberikan dampak positif maupun negatif tergantung dengan tingkat kenyamanan para pegawai disuatu organisasi tersebut.

Adapun faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara, 2016 dalam (Hakim, 2021) sebagai berikut:

1. Faktor pegawai yang berkaitan dengan kecerdasan.
2. Faktor kerja yang berkaitan dengan pekerjaan.

Serta dampaknya menurut Robbins & Judge, 2015 dalam (Hakim, 2021) yaitu:

1. Keluar, yang maksudnya adalah mengundurkan diri dari suatu perusahaan.
2. Suara, yang maksudnya adalah aktif dalam memberikan masukan.
3. Kesetiaan, yang maksudnya adalah tetap bertahan untuk memajukan perusahaan.
4. Pengabaian, yang maksudnya adalah tidak peduli seperti apa kondisi suatu perusahaan.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari

Yudha, 2018 dalam (Toni & Siagian, 2021) merumuskan indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Atasan.
3. Teman kerja.
4. Promosi.
5. Gaji/Upah.

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut (Rahmanita., 2021) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan pegawai selama periode yang telah ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan. Hasil dari serangkaian aktivitas kerja bersumber dari kualitas maupun kuantitas dari tugas yang telah berhasil dicapai, sikap disiplin pegawai terhadap kebijakan perusahaan, serta saling membantu antar pegawai satu dengan yang lain dalam suatu perusahaan. Kinerja dari pegawai bisa dinilai dengan perspektif yang berbeda-beda, sehingga pada setiap individu mampu memiliki kriteria penilaian tertentu yang didasarkan pada kriteria tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan ketentuan yang telah diberikan perusahaan

Selanjutnya menurut Armansyah et al., 2018: 236 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) kinerja adalah tujuan perusahaan yang telah dicapai yang diperoleh berupa hasil yang telah melewati penilaian atau kualitas, efisiensi, inovasi, kecakapan, atau hal lain yang diperlukan perusahaan. Kinerja juga didefinisikan sebagai penilaian terhadap tugas yang telah dicapai dan berasal dari serangkaian aktivitas pekerjaan yang diberikan dimasa yang akan serta tingkat perolehan hasil dalam menjalankan kewajiban dan keahlian dalam mencapai tujuan dari perusahaan Siagian, 2018: 26 dalam (Kilvin & Siagian, 2020).

Selain itu, menurut Wibowo, 2016 dalam (Wasiati, 2021) mendefinisikan bahwa pengukuran kinerja harus dijalankan guna mengetahui apakah selama menjalankan pekerjaan masih terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan, atau kinerja bisa dijalankan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau hasil

dari kinerja yang telah dijalankan sudah sesuai dengan yang ditetapkan.

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwasanya pengertian dari kinerja adalah hasil dari serangkaian proses atau aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai berdasarkan kemampuan sejauh mana pegawai mampu dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan oleh instansi. Oleh karena itu kinerja dari pegawai mampu menjadi tolak ukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

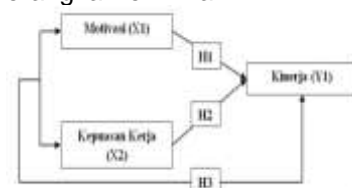
Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut A. Dale Timpe, 1992:31 dalam (Rosihana, 2021) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor yang berkaitan dengan sifat pegawai.
2. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didapat dari lingkungan.

Sebagaimana yang telah disampaikan Latief et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021) mengenai indikator dari kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu sebuah keahlian pegawai guna melakukan aktivitas yang dapat dilakukan.
2. Kuantitas kerja yaitu ukuran mengenai seberapa lama pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Prestasi kerja yaitu tolak ukur yang berkaitan dengan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan sesuai dengan yang ditentukan tanpa adanya kesalahan.
4. Tanggung jawab kerja yaitu aktivitas yang mengarah kepada tanggung jawab pegawai dalam menjalankan serangkaian kegiatan yang dikerjakan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2022)

2.1 Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam

H3 : Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, model penelitian yang digunakan ialah asosiatif dengan menggunakan teknik kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021:21) asosiatif merupakan penelitian dengan tujuan untuk melihat pengaruh maupun korelasi antara dua variabel bahkan lebih. Berdasarkan definisi diatas maka peneliti bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

Menurut (Sugiyono, 2021:16) kuantitatif merupakan teknik penelitian kuantitatif yang diartikan sebagai teknik penelitian dengan memiliki landasan pada prinsip positivisme guna meneliti populasi maupun sampel yang telah ditentukan. Pada proses mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang sifatnya kuantitatif atau juga statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Dalam menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan metode yang dikenal dengan sampel jenuh yang terdapat pada *Non-Probability Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2021:133) sampel jenuh merupakan teknik *sampling* dengan menggunakan seluruh sampel yang terdapat pada objek atau populasi dari penelitian. Dapat ditentukan pada penelitian sampel yang digunakan ialah 106 responden atau sama dengan jumlah populasi pada objek penelitian ini.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam mengumpulkan data ialah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan POM

d Batam. Selain itu teknik analisis data yang diterapkan yaitu:

3.1 Uji Validitas

Merupakan instrumen pada penelitian yang dapat dikatakan benar jika pertanyaannya memiliki potensi dalam melakukan pengungkapan terhadap apa yang diukur (Putra., et al 2021).

3.2 Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur mampu menyatakan reliabel jika seluruh jawaban memiliki kriteria yang konsisten dari berbagai pertanyaan yang diajukan dan suatu variabel akan reliabel jika nilai nilai cronbach's Alpha yang dihasilkan di atas 0,60 (Putra., et al 2021).

3.3 Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas, bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap data yang ada pada penelitian ini telah tersebar secara normal atau belum (Putra., et al 2021).

3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan guna mengetahui ada dan tidaknya korelasi linear antar variabel independen dalam model regresi (Susanto, 2019).

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk melihat apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian terhadap residual suatu penelitian dengan penelitian yang lain (Susanto, 2019).

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono, 2010 dalam (Susanto, 2019) dapat dinyatakan regresi berganda karena total variabel independen nya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat digunakan jika terdapat minimal 2 variabel independen.

3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

(Susanto, 2019) Pada intinya analisis ini bertujuan untuk memperkirakan sejauh mana kemampuan analisis ini dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat dilihat serangkaian hasil pengujian dibawah ini:

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No. Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,800		
X1.2	0,804		
X1.3	0,727		
X1.4	0,804		
X1.5	0,666		
X1.6	0,538		
X1.7	0,646		
X1.8	0,334		
X2.1	0,676		
X2.2	0,610		
X2.3	0,593		
X2.4	0,596	0,1909	Valid
X2.5	0,535		
X2.6	0,635		
X2.7	0,699		
X2.8	0,530		
Y.1	0,647		
Y.2	0,555		
Y.3	0,378		
Y.4	0,642		
Y.5	0,691		
Y.6	0,641		
Y.7	0,633		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan tiap indikator dinyatakan valid karena nilai pada r hitung lebih besar dari nilai r tabel atau diatas 0,1909.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi	0,814	8	Reliable
Kepuasan Kerja	0,751	8	Reliable
Kinerja Pegawai	0,701	7	Reliable

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki Cronbach's Alpha diatas angka 0,60 yang menyatakan semua konsep pengukuran tiap variabel dari kuesioner ini adalah reliable.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		106
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,18423236
Most Extreme	Absolute	,084
Differences	Positive	,059
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* disimpulkan bahwa data

penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya sebesar $0,060 > 0,05$ yang mana angka tersebut lebih besar dari $0,05$.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,532	1,881
Kepuasan_Kerja	,532	1,881

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji multikolinearitas, dapat dilihat pada kolom VIF dengan skor $1,881 < 10$ dan kolom Tolerance $0,532 >$

$0,10$ yang menyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,225	1,421		1,565	,121
Motivasi	,017	,051	,045	,336	,738
Kepuasan_Kerja	-,036	,055	-,088	-,651	,517

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan pengujian mengenai uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, dapat disimpulkan bahwa signifikansi variabel motivasi bernilai $0,738 > 0,05$,

sedangkan signifikansi variabel kepuasan kerja bernilai $0,517 > 0,05$. Artinya model regresi pada penelitian ini dengan menggunakan uji glejser tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,284	2,120		3,435	,001
Motivasi	,220	,076	,273	2,886	,005
Kepuasan_Kerja	,436	,083	,499	5,269	,000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan pengujian mengenai analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 7.284 +$

$0.220X_1 + 0.436X_2$ dengan rincian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) ialah 7,284 ini diartikan jika reputasi motivasi dan kepuasan kerja 0, maka kinerja pegawai ialah 7,284 satuan.

2. Hasil nilai koefisien regresi variabel motivasi (B1) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,220. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,220 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

3. Hasil nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (B2) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,436. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,436 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,714 ^a	,510	,500	2,205

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan pengujian mengenai koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,510 atau jika dipersentasikan sebesar 51%. Kondisi ini dapat diartikan jika kinerja pegawai telah dipengaruhi oleh motivasi

yang diberikan instansi serta kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Pengaruh ini bernilai sebesar 51% sedangkan 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel lainnya tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.8 Uji t

Pada uji t bertujuan untuk menguji kebenaran dengan menggunakan uji parsial. Untuk signifikansi, jika t dibawah dari 0,05 maka adanya pengaruh antara variabel

independen dan dependen atau hipotesis diterima, demikian sebaliknya jika t diatas dari 0,05 maka tidak terjadinya pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis tidak diterima.

Tabel 8. Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t hitung</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1 (Constant)	7,284	2,120		3.435
Motivasi	,220	,076	,273	2.886
Kepuasan_Kerja	,436	,083	,499	5.269

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Pada H1, nilai sig dari variabel motivasi = 0,005 < nilai α 0,05 dan nilai thitung = 2,886 > nilai t tabel 1,98350. Dapat ditarik kesimpulan pada variabel motivasi bahwa H1 diterima yang menjelaskan jika motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada H2, nilai sig dari variabel kepuasan kerja 0,000 < nilai α 0,05 dan nilai thitung = 5,269 > nilai t tabel 1,98350. Dapat ditarik kesimpulan pada variabel kepuasan kerja bahwa H2 diterima yang menjelaskan jika kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam

model mempunyai pengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	520,455	2	260,227	53,506	,000 ^b
<i>Residual</i>	500,941	103	4,864		
<i>Total</i>	1021,396	105			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan pengujian mengenai uji f, dapat disimpulkan bahwa nilai sig dari variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan f hitung bernilai $53,506 > 3,08$. Berdasarkan perolehan hasil dari pengujian uji f, dapat dikatakan bahwa H3 diterima artinya motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

4.10 Pembahasan

1. Berdasarkan proses pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. Hal ini dijelaskan dengan perolehan hasil dari pengujian regresi dengan nilai t hitung $2,886 >$ nilai t tabel $1,98350$ dan untuk nilai sig pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai bernilai $0,005 <$ nilai α $0,05$. Hasil yang diperoleh menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kata lain tingkat motivasi pegawai yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi yang diterima dari dalam diri maupun luar secara positif juga mampu memberikan semangat dalam bekerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri serta target yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sinter di Kota Batam
2. Berdasarkan proses pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil dari pengujian regresi dengan nilai t hitung $5,269 >$ nilai t tabel $1,98350$ dan untuk nilai sig pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai bernilai $0,000 <$ nilai α $0,05$. Hasil yang diperoleh menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kata lain tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri sangat mempengaruhi sikap emosional para pegawai karena sangat menentukan kepuasan kerja para pegawai yang berdampak para kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Toni & Siagian, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.

3. Berdasarkan proses pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil dari pengujian regresi dengan nilai F hitung $53,506 >$ nilai F tabel $3,08$ dan untuk nilai sig pada variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai $0,000 <$ nilai α $0,05$. Hasil yang diperoleh menyatakan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kata lain tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

4.11 Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan perolehan hasil analisis yang telah melalui serangkaian pengujian yang menghasilkan sebuah kesimpulan, dapat dipastikan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam dengan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang bernilai 51%. Sementara sisanya 49% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Implikasi Praktis
Pada penelitian ini berharap mampu menjadi sumber referensi untuk menambah ilmu pengetahuan yang membahas mengenai sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan variabel motivasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan perhatian khusus tentang pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada penelitian dan serangkaian proses analisis pengujian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada uji t terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
2. Pada uji t terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
3. Pada uji f secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

DAFTAR PUSTAKA

Nurjaya, A. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 388–401.

Hadiyanto, F., Silvianita, A., & Telkom, U. (2021). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. dana pensiun telkom bandung the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at pt. pension fund telkom bandung*. 8(5), 6363–6372.

Putra. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT World Innovative Telecommunication*. 5(1), 151–162.

Permata, S. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Balli*. 6(5), 2280–2307.

Jannah, Diah; Studi, Program, Administrasi, B. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Bireuen*. 4(2), 1–8.

Hasanuddin, E. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam*.

Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). *Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik*. 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583/http>

Rosihana, R. E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*. 5(1), 58–68.

Rahmanita, F., Lubis, M., Manik, C. D., & Pamulang, U. (2021). *Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. 6(2), 155–167. *Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ka*. 6(2), 155–167.

Arida, Sholihin; Studi, Program, Manajemen, Universitas, Kadiri, I. (2021). *Mediation Impact of Work Loyalty on Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance*. 8(November), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v7i2.5532>

Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) Effect of Work Motivation and Satisfaction*

- on Performance (Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency)* Keywords : *Dinas Perh. 5(2)*, 42–61.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4*, 131–144.
- Wasiati; Informatika, Manajemen, AKAKOM, S. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi. 5(1)*, 8–20.
- Susanto; Program, Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. 7(1)*.
- Toni. Siagian; Studi, Program, Manajemen, Batam, U. P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. 4(2)*, 753–763.
- Sunreni, F. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. (1)*, 197–207.
- Kilvin, Siagian; Studi, Program, Manajemen, Universitas, Batam, P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. 7(1)*, 206–219.
- Wahyudi, T., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., Kerja, K., & Satisfaction, J. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi 1)* , Zulaspan Tupti 2) 1,2. 2(1)*, 31–44.
- Martha, L., & Maiwan, R. (2020). *Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk . Unit Padang. 04(01)*, 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. 2(1)*, 1–15.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sudaryono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan *Mix Method*