

PERAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

I GEDE ARYANA MAHAYASA*
DEWA AYU INTAN SINTA MURDANI

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

*aryanamahayasa@unhi.ac.id

Received: August 7, 2026; Revised: August 19, 2026; Accepted: October 22, 2026

Abstract: *Employee performance is a key factor in improving the effectiveness of public service delivery. However, achieving optimal employee performance remains influenced by several factors, particularly work motivation and job satisfaction. This study aims to examine the effects of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Class I Immigration Office TPI Denpasar. A quantitative research approach was employed involving 50 employees selected through proportionate random sampling based on the Slovin formula. Primary data were collected using a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant influence on employee performance. These findings suggest that strengthening employee motivation and job satisfaction is essential for improving employee performance within public sector organizations. The results provide practical implications for the management of the Class I Immigration Office TPI Denpasar in developing policies aimed at enhancing employee motivation and job satisfaction to achieve better organizational performance.*

Keywords: *Employee Performance, Immigration Office, Job Satisfaction, Work Motivation*

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Namun, pencapaian kinerja yang optimal masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 50 pegawai sebagai responden yang dipilih melalui teknik proportionate random sampling menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Implikasi penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D untuk mengembangkan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kata kunci: Kantor Imigrasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Bagi organisasi sektor publik, kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas organisasi, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan [Robbins dan Judge \(2013\)](#). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi sektor publik.

Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas, disertai komitmen untuk mencapainya, akan menunjukkan tingkat usaha dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak memiliki tujuan yang terarah [\(Locke dan Latham, 2002\)](#). Teori ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Dua faktor yang secara konsisten diidentifikasi memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja [\(Robbins dan Judge, 2013\)](#).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D sebagai salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik di bidang keimigrasian. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa sebanyak 53,3% pegawai menilai tunjangan kinerja yang diterima belum

sesuai dengan harapan, sedangkan 60% pegawai menilai sistem pemberian tunjangan belum mencerminkan asas keadilan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai karena penghargaan yang diterima dianggap belum sebanding dengan beban kerja yang dilaksanakan. Selain itu, data organisasi menunjukkan bahwa capaian penyelesaian pelayanan pembuatan paspor mengalami penurunan dari 80,4% pada tahun 2024 menjadi 69,1% pada tahun 2025. Tingkat absensi pegawai juga berada pada angka rata-rata 3,10%, yang termasuk kategori tinggi berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh [Sumiati & Sumarta \(2023\)](#). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian [Tanjung et al., \(2022\)](#) membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT XYZ. [Desfika et al. \(2023\)](#) juga menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian [Elfany \(2024\)](#) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota M menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Temuan-temuan tersebut memperkuat pentingnya motivasi dan kepuasan kerja sebagai determinan kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu konsisten. [Amallia dan Krisnandi \(2024\)](#) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Investasi/BKPM, meskipun motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Temuan yang berbeda juga dilaporkan oleh [Saputro et al. \(2023\)](#), yang menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) dan integritas memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada organisasi pelayanan publik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi pemerintah, hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja tidak selalu bersifat langsung, tetapi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi maupun mekanisme mediasi tertentu.

Selain itu, [Kristanti \(2017\)](#) menunjukkan bahwa pada pemerintah daerah, kesempatan kerja yang setara (*equal employment opportunity*) dan *public service motivation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karakteristik organisasi sektor publik memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan sektor swasta sehingga faktor-faktor penentu kinerja pegawai perlu diuji kembali pada konteks organisasi yang berbeda.

Meskipun demikian, penelitian mengenai hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik, khususnya Kantor Imigrasi, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintah dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Padahal, organisasi keimigrasian memiliki karakteristik pekerjaan yang khas karena berorientasi pada pelayanan publik, kepatuhan terhadap regulasi, serta pencapaian target pelayanan yang tinggi. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya dinamika motivasi dan kepuasan kerja yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan kerja keimigrasian.

Berdasarkan sintesis penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar penelitian mendukung pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai, masih terdapat inkonsistensi hasil empiris, terutama pada organisasi sektor publik. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada pemerintah daerah, kementerian, maupun organisasi swasta, sedangkan penelitian pada lingkungan Kantor Imigrasi sebagai instansi pelayanan publik masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D sekaligus memperluas konteks penerapan *Goal Setting Theory* pada organisasi pelayanan publik.

Penelitian ini juga diharapkan memberikan dua kontribusi. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penerapan *Goal Setting Theory* dalam menjelaskan hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D.

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke dan Latham menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan disertai komitmen yang tinggi akan meningkatkan motivasi individu untuk mengarahkan usaha terbaik dalam mencapai target yang telah ditetapkan [Locke dan Latham \(2002\)](#). Teori ini menekankan bahwa tujuan yang jelas berfungsi sebagai pengarah perilaku, meningkatkan persistensi, serta mendorong individu untuk mengembangkan strategi kerja

yang lebih efektif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks organisasi, *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang mendorong individu untuk tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi menjadi faktor yang mengarahkan pegawai untuk berusaha mencapai target organisasi, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi perilaku kerja serta pencapaian kinerja [Robbins dan Judge \(2013\)](#). Oleh karena itu, *Goal Setting Theory* menjadi landasan teoritis yang relevan dalam menjelaskan hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Motivasi dan Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi [Robbins dan Judge \(2013\)](#). Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong pegawai untuk mengalokasikan usaha yang lebih besar, mempertahankan konsistensi dalam bekerja, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan [Locke dan Latham \(2002\)](#). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat motivasi rendah.

Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai. [Tanjung et al. \(2022\)](#) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT XYZ. Hasil serupa juga dilaporkan oleh [Parta dan Mahayasa \(2021\)](#), [Alfianti dan Kuspriyono \(2024\)](#), [Tahir \(2016\)](#) serta [Putri et al. \(2024\)](#) dan yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi

kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai pada berbagai organisasi. Namun demikian, [Amallia dan Krisnandi \(2024\)](#) menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat berbeda pada organisasi sektor publik tertentu karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi pelayanan publik, khususnya Kantor Imigrasi.

Berdasarkan *Goal Setting Theory* dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karier, maupun sistem penghargaan yang diterima [Robbins dan Judge \(2013\)](#). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting kinerja pegawai. [Desfika et al. \(2023\)](#), [Wijaya et al. \(2023\)](#), [Mahayasa et al. \(2024\)](#), serta [Halman et al. \(2023\)](#) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, [Amallia dan Krisnandi \(2024\)](#) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Investasi/BKPM. Inkonsistensi hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja belum sepenuhnya konsisten dan masih perlu diuji kembali pada organisasi pelayanan publik

yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda, seperti Kantor Imigrasi.

Berdasarkan *Goal Setting Theory* dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Goal Setting Theory menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil interaksi antara dorongan individu untuk mencapai target (motivasi) dan evaluasi positif terhadap kondisi pekerjaannya (kepuasan kerja). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun tidak merasa puas terhadap pekerjaannya berpotensi mengalami penurunan komitmen dalam jangka panjang. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi tetapi kurang termotivasi juga cenderung tidak mengoptimalkan potensi kerjanya. Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja dipandang sebagai dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian [Elfany \(2024\)](#), [Tanjung et al. \(2022\)](#), dan [Desfika et al. \(2023\)](#) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada organisasi swasta maupun instansi pemerintah dengan karakteristik yang berbeda dari organisasi keimigrasian. Oleh karena itu, pengujian secara simultan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D menjadi penting untuk memperoleh bukti

empiris pada konteks pelayanan publik yang memiliki tuntutan kinerja tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal (*explanatory research*) yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D. Objek penelitian dipilih karena merupakan instansi pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan layanan keimigrasian sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D yang berjumlah 57 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden sesuai proporsi unit kerja.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, laporan absensi, serta berbagai literatur yang relevan. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi	Kebutuhan kerja, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dorongan mencapai tujuan	Elfany (2024)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan rekan kerja, peluang promosi, bayaran	Rahayu & Dahlia (2023)

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai	Produktivitas, disiplin kerja, adaptasi lingkungan kerja	Octavia et al. (2023)

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t -test), dan uji simultan (F -test) pada tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

dengan Y adalah kinerja pegawai, X_1 adalah motivasi, dan X_2 adalah kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian kualitas instrumen pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien korelasi

lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan Tabel 3, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik. Nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Selanjutnya, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,280 dan VIF sebesar 3,571, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	5	0,652 – 0,889	0,826	Valid dan reliabel
Kepuasan Kerja	5	0,650 – 0,888	0,845	Valid dan reliabel
Kinerja Pegawai	3	0,853 – 0,954	0,895	Valid dan reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Sig. = 0,200	>0,05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,280; VIF = 3,571	Tolerance >0,10; VIF <10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Tidak terjadi multikolinearitas	Tidak membentuk pola	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig.
Konstanta	-2,402	-	-
Motivasi	0,256	3,532	0,001

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig.
Kepuasan Kerja	0,470	6,129	0,000

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	t/F Hitung	Sig.	Keputusan
H1: Motivasi → Kinerja Pegawai	0,256	3,532	0,001	Diterima
H2: Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,256	6,129	0,000	Diterima
H3: Motivasi dan Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	-	154,930	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,402 + 0,256X_1 + 0,470X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan motivasi maupun kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Di antara kedua variabel independen, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar ($B = 0,470$) dibandingkan motivasi ($B = 0,256$), sehingga menunjukkan kontribusi yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,868, yang berarti motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 86,8% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, 13,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap variasi kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,256$; $p = 0,001$), sehingga H1 diterima. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,470$; $p < 0,001$), sehingga H2 diterima. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 154,930$; $p < 0,001$), sehingga H3 diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,256 dengan nilai signifikansi 0,001, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi.

Temuan tersebut mendukung *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh [Locke dan Latham \(1990\)](#), yang menyatakan bahwa individu yang memiliki tujuan yang jelas dan motivasi tinggi akan mengalokasikan usaha yang lebih besar, mempertahankan konsistensi dalam bekerja, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D, motivasi kerja mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan secara lebih efektif, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mempertahankan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Alfianti dan Kuspriyono \(2024\)](#), [Tanjung et al. \(2022\)](#), serta [Parta dan Mahayasa](#)

(2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, disiplin, dan komitmen kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan [Amallia dan Krisnandi \(2024\)](#) yang menemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja dipengaruhi oleh karakteristik organisasi sehingga tidak selalu memberikan pengaruh yang sama pada setiap instansi pemerintah.

Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi yang diteliti. Kantor Imigrasi merupakan organisasi pelayanan publik yang memiliki target pelayanan yang jelas, standar operasional yang ketat, serta sistem evaluasi kinerja yang terukur. Kondisi tersebut memungkinkan motivasi pegawai lebih mudah dikonversi menjadi peningkatan kinerja dibandingkan organisasi lain yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu dipertahankan melalui pemberian umpan balik yang konstruktif, penghargaan atas prestasi kerja, dan kesempatan pengembangan karier agar kinerja pegawai tetap optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D. Hipotesis kedua (H2) diterima dengan koefisien regresi sebesar 0,470 dan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dibandingkan variabel motivasi, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang lebih

dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada objek penelitian ini.

Temuan ini mendukung *Goal Setting Theory* yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki pengalaman kerja yang positif akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, mempertahankan kualitas pelayanan, serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian [Mahayasa et al. \(2024\)](#), [Desfika et al. \(2023\)](#), [Wijaya et al. \(2023\)](#), serta [Judge et al. \(2001\)](#) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan penelitian [Amallia dan Krisnandi \(2024\)](#) yang tidak menemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Investasi/BKPM. Perbedaan tersebut diduga berkaitan dengan karakteristik organisasi dan sistem pengelolaan sumber daya manusia. Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sistem penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan organisasi dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D. Hipotesis ketiga (H3) diterima dengan nilai F hitung sebesar 154,930 dan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 86,8% variasi kinerja pegawai,

sedangkan 13,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil interaksi antara motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tetapi tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja berpotensi mengalami penurunan komitmen dalam jangka panjang. Sebaliknya, kepuasan kerja tanpa didukung motivasi yang kuat juga belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut perlu dikelola secara terpadu.

Temuan penelitian ini mendukung *Goal Setting Theory* yang menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kombinasi antara tujuan yang jelas, dorongan individu untuk mencapainya, dan pengalaman kerja yang positif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian [Elfany \(2024\)](#), [Desfika et al. \(2023\)](#), dan [Tanjung et al. \(2022\)](#) menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan motivasi, misalnya dengan pemberian penghargaan atau target kerja yang jelas. Organisasi juga perlu memastikan bahwa pegawai memperoleh kepuasan kerja melalui sistem kompensasi yang adil, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan organisasi. Pendekatan yang terintegrasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI

Kota D. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibandingkan motivasi, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan, yang mengindikasikan bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan, sistem penghargaan, hubungan kerja, dan lingkungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian simultan juga menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga hipotesis penelitian diterima.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat penerapan *Goal Setting Theory* dalam menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor psikologis yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada organisasi sektor publik, khususnya Kantor Imigrasi, yang masih relatif terbatas dalam literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi manajemen Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota D untuk merancang kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan komunikasi yang efektif, tetapi juga pada peningkatan kepuasan kerja melalui sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis. Pengelolaan kedua faktor tersebut secara terpadu diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu Kantor Imigrasi sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi pada seluruh organisasi pelayanan publik. Kedua, penelitian hanya menguji dua variabel independen, yaitu motivasi dan kepuasan kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai namun belum dianalisis dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*), sehingga belum dapat menggambarkan perubahan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dari waktu ke waktu.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai Kantor Imigrasi atau instansi pelayanan publik lainnya agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, keterikatan kerja (*work engagement*), atau perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai variabel mediasi maupun moderasi sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENCES

- Alfianti, L., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 1–13.
- Amallia, S., & Krisnandi, H. (2024a). The Influence of Motivation, Competence, and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Ministry of Investment/BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) of the Republic of Indonesia in 2023. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 7(1), 119–133.
- Amallia, S., & Krisnandi, H. (2024b). The Influence of Motivation, Competence, and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Ministry of Investment/BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) of the Republic of Indonesia in 2023. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 7(1), 119–133.
- Desfika, I., Susanti, E. N., Hamta, F., Susanto, A., Arifin, A., & Nadila, I. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. *JURNAL DIMENSI*, 12(2), 558–572.
- Elfany, F. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Malang Unit Kerja Keimigrasian Di Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(1), 37–49.
- Halman, A., Ridjal, S., & Djaharuddin, D. (2023). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 20(3), 283–296.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002a). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002b). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mahayasa, I. G. A., Budiyo, B., & Kurniawati, E. (2024). The role of job satisfaction in mediating the effect of workload on employee performance. *Journal of Madani Society*, 3(2), 88–95.

- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten pemalang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 484–491.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Putri, I. A. L., I Gusti Ayu Wimba, M. M., & Dewi, I. A. S. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Dewata Candradana. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(1), 13–18.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Saputro, A. D., Arisyahidin, A., & Rusandy, D. S. (2023). Analisa Pengaruh Penerapan Absensi Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana (Studi Kasus Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 130–139.
- Sumiati, S., & Sumarta, R. (2023). Dampak Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1), 44–51. <https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4262>
- Tahir, N. (2016). Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(2), 1–10.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Jurnal Niagawan*, 11(2), 121–137.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.

halaman ini sengaja dikosongkan.