

## **ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA DI PENGADILAN NEGERI MEMPAWAH**

**Ida Ayu KD Tirta Sari<sup>1</sup>, Sulistiowati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNTAN, Jl. Prof. Dokter H. Hadari  
Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNTAN, Jl. Prof. Dokter H. Hadari  
Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

E-mail. [b2042221014@student.untan.ac.id](mailto:b2042221014@student.untan.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian adalah agar diketahui efek rasa puas serta semangat kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan tempat kerja Pengadilan Negeri Mempawah. yang menjadi responden dari penelitian ini adalah semua pegawai di Pengadilan Negeri Mempawah sebanyak 40 orang. Sampel yang dipergunakan ialah data primer dengan menyampaikan informasi lapangan di seluruh populasi sampel sebesar 40 responden yang artinya karyawan Pengadilan Negeri Mempawah. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyampaikan beberapa daftar pertanyaan kepada responden menggunakan googleform. Metode analisis dalam penelitian ini memakai analisis regresi linier menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistics Programme for Social Science*). Dimana akhirnya menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta motivasi karyawan.

kata kunci : Kepuasan, Motivasi kerja serta Kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

terdapat berbagai aspek keunggulan yg menjadi pertimbangan pada perkembangan organisasi pada masa modernitas saat ini. Sebuah Organisasi atau perusahaan membutuhkan potensi/keunggulan yang tinggi dalam menghadapi banyak hambatan serta perubahan sebagai akibatnya organisasi bisa menangani tantangan tersebut agar mencapai tujuan berasal organisasi mereka. Keberadaan dan kemampuan perusahaan dan organisasi bergantung pada manusia. Ini ialah elemen penting pada sebuah organisasi. Ini menyiratkan adanya kemampuan suatu organisasi dicapai melalui kegiatan insan di dalamnya. sang sebab itu, menentukan buat menempatkan orang/pegawai pada suatu organisasi serta apakah itu kompetitif. Hal ini terutama terjadi sebab perubahan era, keadaan lingkungan, serta lingkungan bisnis sekarang ini serta masa depan.

Setiap organisasi haruslah mengetahui bagaimana memimpin serta mengatur penempatan sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena dengan pengelolaan faktor kunci ini melalui pengelolaan asal daya insan yg baik, maka tujuan organisai dapat tercapai.

Dijelaskan oleh Handoko (2011) merupakan kegiatan yg ditunjukan buat mencapai tujuan langsung dan social sebuah organisasi perekrutan, penilaian, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia. Kualitas pegawai juga bisa ditingkatkan dengan upaya peningkatan karyawan, serta mempertinggi kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena itu, Karyawan dengan tingkat kedisiplinan serta berkinerja baik dan memiliki strategi yang tepat untuk situasi tersebut akan membuat lebih mudah untuk menangani masalah tersebut.

Tenaga kerja yang kompetitif adalah tenaga kerja yang memaksimalkan produktivitas organisasi dan memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Penting untuk diperhatikan potensi tenaga kerja. Tenaga kerja menjadi pelopor aktivitas didalam sebuah organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi didasarkan kepada potensi tenaga kerja yang terlibat. Kinerja adalah alat untuk membantu seseorang didalam perusahaan meraih tujuan utama organisasi mereka. Kinerja adalah pencapaian dari kerja kualitatif serta kuantitatif yang dilaksanakan seorang karywan dalam menyelesaikan kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kinerja karyawan ialah satu dari beberapa kunci sukses pada organisasi manapun. Kinerja yang baik menyampaikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memastikan kepuasan karyawan. Oleh sebab itu, krusial bagi perusahaan/organisasi buat mengetahui apa saja yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya ialah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja ialah holistik rasa puas atau rasa tidakpuas seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dimana motivasi kerja ialah adanya rangsangan disebabkan dari individu buat melaksanakan aktivitas sehingga menaikkan semangat kerja serta menunjuk di pencapaian tujuan eksklusif. Kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. waktu karyawan senang dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya, mereka cenderung lebih termotivasi buat melakukan pekerjaan secara baik serta menyampaikan donasi sebesar mungkin. sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah bisa menyebabkan kinerja asal karyawan yang jelek, motivasi yang rendah, serta bahkan produktivitas yang lebih rendah.

Robbins (1996) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung fokus pada dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada tingkat produktivitas dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih produktif dan lebih kompeten daripada mereka yang memiliki lebih sedikit karyawan yang merasa bahagia. Wibowo (2014) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan faktor kinerja. Tentunya motivasi kerja juga memiliki kiprah yang sangat penting buat menaikkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa sangat termotivasi, mereka

akan merasa lebih terlibat, lebih inisiatif, serta penekanan di pencapaian tujuan/terget pencapaian kerja mereka. di sisi lain, motivasi yg rendah pula dapat menghipnotis produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengujian dilaksanakan di Pengadilan Negeri Mempawah dengan alamat kantor yang terletak di Jalan Raden Kusno Nomor 80, Kelurahan Terusan, Kecamatan Mempawah Hilir, Kabupaten Mempawah. Pengadilan Negeri Mempawah adalah salah satu Pengadilan yang berada di bawah Pengadilan Tinggi Pontianak wilayah Kalimantan Barat. Pengadilan Negeri Mempawah mempunyai kewajiban utama yaitu menerima, mengadili serta menyelesaikan perkara-perkara yang dilimpahkan ke Pengadilan Negeri Mempawah.

Cakupan wilayah kerja Pengadilan Negeri Mempawah yang terdiri dari 2 (dua) Kabupaten yaitu Kabupaten Mempawah dan Kabupaten Kubu Raya. Sehingga diperlukan personil yang memiliki semangat kerja yang efektif dan efisien sehingga nantinya menghasilkan apa yang menjadi tujuan utama. Dan rasa puas yang dirasakan karyawan merupakan indikator penting yang sangat berpengaruh ketika karyawan tidak puas dengan apa yang mereka dapatkan di organisasi tersebut tentunya itu mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh peneliti, di tingkat kepuasan karyawan terlihat masih terdapat karyawan yang mempunyai kepribadian tidak percaya diri menyelesaikan tugas-tugasnya.

Peneliti juga melakukan pengamatan di motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Mempawah, terlihat dimana pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta terlihat tidak disiplin. Keadaan ini bisa dilihat dari masih banyak karyawan yang masuk kantor tidak sinkron dengan jam kerja. Selain itu, masih ada karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerjanya. Kurangnya motivasi dalam bekerja serta taraf kepuasan kerja yang rendah mengakitbatkan kinerja karyawan menjadi tidak aporisma dalam mencapai tujuan asal organisasi tingkat Kepuasan serta Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, tujuan asal penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini buat mengetahui apakah motivasi serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Mempawah.

## **Kajian Literatur**

### **Kepuasan Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengamatan bisa dibuktikan dimana kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya terbukti dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Mempawah hasil dari penelitian bisa

dicermati bahwa apabila kepuasan kerja yang baik bisa menaikkan kinerja karyawan. akibat ini sudah sinkron dengan konklusi yang telah dilakukan (Tri Finta Syandi, 2021) dimana dinyatakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan imbas yg baik terhadap kinerja karyawan

### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian memberikan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pada Pengadilan Negeri Mempawah. Penelitian ini sejalan menggunakan penelitian yg telah dilakukan oleh (Prabowo et al,2018) dan (Dotulong & Assagaf,2015). Dimana ditunjukkan asal penelitian-penelitian tadi variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. menggunakan demikian, Jika suatu perusahaan atau organisasi mampu menaikkan motivasi berasal karyawannya, maka sebuah organisasi atau perusahaan mampu menaikkan kinerja karyawan jua.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif menggunakan menggunakan pendekatan secara deskriptif. Metode penelitian kuantitatif bersifat sistematis, terpolo dan terstruktur menggunakan jelas di platform buat membuat suatu rencana penelitian (Sugiyono, 2013). Metode ini juga dapat dijelaskan menjadi metode penelitian menggunakan pendekatan filosofis Positivisme buat mempelajari populasi atau sampel. sebaliknya teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak dan pengambilan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan menggunakan indera penelitian yg tujuannya buat menguji hipotesis yg diterapkan (Sugiyono, 2013). Variabel merupakan atribut atau nilai asal seorang atau tindakan mereka memiliki variasi eksklusif, ditentukan sang studi yang sedang diperiksa, dan kemudian diambil konklusi (Sugiyono, 2013). perangkat lunak SPSS dipergunakan buat menganalisis data dengan memakai analisis regresi linier.

#### **a. Variabel dependen**

seringkali dianggap pula menjadi variabel output, kriteria, konsukuennya ialah varibel yang ditentukan atau yang menjadi dampak asal variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen penelitian ini merupakan kinerja karyawan(Y). Kinerja pegawai merupakan capaian/prestasi kerja yg dicapai pada melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab yang didelegasikan dalam waktu tertentu (Kasmir 2016).

#### **b. Variabel Independen**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, serta anteseden artinya apa yang menghipnotis atau menyebabkan atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variable terikat (ditautkan) (Sugiyono 2013).

#### 1. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja artinya keefektifan atau respons emosional seseorang pada berbagai jenis pekerjaan yg tidak sama. kumpulan berasal emosi karyawan tentang kesenangan baik itu pekerjaan mereka ataupun itu bukan pekerjaan mereka. sikap terhadap pekerjaan seseorang terdiri dari berapa jumlah upah yang diterima oleh pekerja serta berapa jumlah yg dari mereka wajib dibayar. Affandi (2018). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penghasilan yg terima karyawan yang menyenangkan atau tidak tentang pekerjaannya tersebut, rasa senang tersebut dapat dilihat berasal perilaku karyawan yang baik terhadap pekerjaannya serta terhadap pengalamannya pada lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kepuasan kerja adalah sikap. Aspek positif karyawan yang meliputi perasaan dan sikap terhadap pekerjaan dengan menghargai akibat kerja menjadi ungkapan rasa syukur atas apa yg sudah dicapai yang ialah keliru satu nilai terpenting berasal pekerjaan.

#### 2. Motivasi (X2)

menurut Robbin (2016), motivasi ialah kemauan buat melakukan, berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi dengan mengkondisikan kemampuan untuk berusaha memenuhi kebutuhan individu. Dijelaskan oleh Wibowo (2016) Motivasi artinya penyemangat rangkaian memproses sikap insan buat mencapai tujuan. Motivasi artinya sesuatu yg melekat di diri manusia buat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. tapi motif ini biasa dikelompokkan menjadi 2 bagian, yaitu motivasi yang ada dari dirinya sendiri serta di luar asal individu. Dari penerangan di atas bisa disimpulkan bahwa motivasi diartikan sebagai dorongan dan kekuatan yang diharapkan seseorang agar dapat melakukan kegiatan yang ditandai dengan keinginan buat melakukan aktivitas sehingga dapat mensugesti perilaku dalam mencapai tujuan yg ditetapkan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL PENELITIAN**

Yang menjadi responden pada penelitian ini ialah karyawan yang ada di Pengadilan Negeri Mempawah sebanyak 40 responden. Dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form, terdapat gambaran karakteristik dari responden adalah dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Pria	12	30
2	Wanita	28	70
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Kepegawaian, 2023

Berdasarkan tabel1 diatas bisa diketahui bahwa responden sebanyak 40 orang yang mana 12 orang berjenis kelamin pria atau sebesar 30% serta berjenis kelamin wanita sebanyak 28 orang atau 70%. Ini menjelaskan bahwa kebanyakan responden ialah berjenis kelamin Wanita.

**Tabel 2**  
**Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Strata 2	7	17,5
2	Strata 1	20	50
3	SMA	8	20
4	Diploma 2	2	5
5	Diploma 3	3	7,5
	Total	40	100

Sumber : Data Kepegawaian, 2023

Dari tabel2 tersebut bisa dijelaskan dimana responden yang berjumlah 40 responden terdiri dari 3 orang responden yang Pendidikan terakhirnya Diploma 3 atau sebesar 7,5%, sebanyak 2 orang responden dengan Pendidikan terakhirnya Diploma 2 atau 5%, sebanyak 8 responden dengan Pendidikan terakhir SMA atau sebesar 20%, Pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 20 responden atau bernilai 50% serta dengan pendidikan terakhir Strata2 sebanyak 7 responden atau bernilai 17,5%.

**Tabel 3**  
**Berdasarkan Umur**

No	Batas Usia	Jumlah	Persentase
1	> 50	2	5
2	40 - 49	8	20
3	30 – 39	23	57,5
4	20 – 29	4	10
5	< 20	3	7,5
	Total	40	100

Sumber : Data Kepegawaian, 2023

Dari tabel3 di atas bisa dijelaskan dimana responden sebanyak 40 responden terdiri dari 2 orang responden dengan batasan usia diatas 50 tahun atau sebesar 5%, sebanyak 8 orang responden dengan batasan usia 40 - 49 tahun atau 20%, sebanyak 23 responden dengan batasan usia 30 – 39 tahun atau sebesar 57,5%, dengan batasan usia 20 -29 tahun berjumlah 4 responden atau sejumlah 10% dan dengan batasan usia kurang dari 20 tahun berjumlah 3 responden atau sejumlah 7,5%.

**Tabel 4**  
**Berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	>20	5	12,5%
2	11 – 20	22	55%
3	5 - 10	8	20%
4	< 5	5	12,5%
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Kepegawaian, 2023

Dari tabel4 di atas bisa menjelaskan dimana responden sebanyak 40 responden terdiri dari 5 orang responden yang memiliki masa kerja diatas 20 tahun atau sejumlah 12,5%, terdapat 22 orang responden memiliki masa kerja 11 - 20 tahun atau 55%, sebanyak 8 responden yang masa kerjanya 5 – 10 tahun atau sebesar 20%, dan masa kerja kurang dari 5 tahun sejumlah 5 responden atau sebesar 12,5%.

### **Pengujian Statistik Deskriptif**

Menganalisis data ialah langkah selanjutnya yang dilakukan setelah terselesainya data dikumpulkan. kegiatan seperti pengumpulan, pengolahan, analisis serta selanjutnya dilakukan penghitungan data buat menyimpulkan hipotesis yang ditampilkan (Gozari, 2016).

**Tabel 5**  
**Pengujian Statistik Deskriptif**

Ket	Jumlah data	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Std.Deviasi
Total X1	40	18	25	19,42	1,848
Total X2	40	14	28	18,99	2,943
Total Y	40	16	28	18,89	2,281
Valid/Wajarasi N(Listwise)	40				

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 40 responden yang dilakukan pengujian. Pada variable kepuasan kerja (X1) terdapat hasil minimal 18 dan hasil

maksimal 25. Untuk mean/rata-rata variable kepuasan kerja adalah 19,42 dengan standar deviasi ialah 1,848. Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai minimal 14 dan hasil maksimal 28. Dengan mean/rata-rata variabel motivasi ialah 18,99 dan standar deviasi ialah 1,943. Dan pada variabel Kinerja (Y) dengan hasil minimal 16, nilai maksimal 28, dengan mean/rata-rata ialah 18,89 dan standar deviasi ialah 2,281.

## Pengujian Kualitas Data

### Pengujian Validitas/Kewajaran

Melakukan pengujian Validitas/Kewajaran adalah untuk menguji apakah metode yang telah disusun bisa digunakan untuk menguji dengan tepat menggunakan metoda korelasi momen produk. Dapat dijabarkan hasil pengujian kewajaran seperti dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Validitas/Kewajaran**

No.Item	RTabel	Pearson Kolerasi X1	Hasil
Var. Kepuasan Kerja (X1)			
1	0,312	0,669	Valid/Wajar
2		0,592	Valid/Wajar
3		0,571	Valid/Wajar
4		0,524	Valid/Wajar
5		0,512	Valid/Wajar
6		0,539	Valid/Wajar
7		0,781	Valid/Wajar
8		0,569	Valid/Wajar
9		0,682	Valid/Wajar
10		0,627	Valid/Wajar
11		0,514	Valid/Wajar
12		0,628	Valid/Wajar
13		0,661	Valid/Wajar
14		0,678	Valid/Wajar
Var. Motivasi Kerja (X2)			
1	0,312	0,413	Valid/Wajar
2		0,621	Valid/Wajar
3		0,581	Valid/Wajar
4		0,436	Valid/Wajar
5		0,486	Valid/Wajar
6		0,495	Valid/Wajar
7		0,349	Valid/Wajar
8		0,552	Valid/Wajar
9		0,273	Tidak Valid/Tidak Wajar
10		0,590	Valid/Wajar
11		0,441	Valid/Wajar
12		0,428	Valid/Wajar
Var. Kinerja (Y)			



No.Item	RTabel	Pearson Kolerasi X1	Hasil
1	0,312	0,807	Valid/Wajar
2		0,417	Valid/Wajar
3		0,747	Valid/Wajar
4		0,496	Valid/Wajar
5		0,359	Valid/Wajar
6		0,473	Valid/Wajar
7		0,383	Valid/Wajar
8		0,593	Valid/Wajar
9		0,328	Valid/Wajar
10		0,219	Tidak Valid/Tidak Wajar

Data pengolahan 2023

Berdasarkan tabel6 pengujian tersebut bisa kita ketahui pada dasarnya pada setiap item variabel ialah Valid/Wajar, dimana nilai rTabel lebih kecil daripada rHitung ( $rTabel < rHitung$ ). Yang mana pada rTabel adalah 0,312 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan indikator pertanyaan pada kuesioner yang dilakukan untuk pengukuran data pada penelitian dapat dinyatakan wajar/Valid.

### Pengujian Reliabilitas

Setelah dilakukan Pengujian Validitas/Kewajaran terhadap hasil pengujian beberapa instrumen, berikut tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas/Kehandalan terhadap variabel-variabel pertanyaan yang Valid/Wajar. Survei dianggap otoritatif atau dapat dipercaya jika seseorang memberikan jawaban atas pertanyaan dengan konsisten atau stabil (Ghozali, 2016). Pengujian dengan statistik Cronbach-Alpa ( $\alpha$ ) digunakan untuk mengukur reliabilitas.

Di sini, suatu variabel dinyatakan andal apabila menghasilkan angka lebih besar daripada 0,60. Seperti hasil pengujian dibawah ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel.	Croanbach Alpha ( $\alpha$ )	N Of Items
Kepuasan Kerja(X1)	0,892	14
Motivasi(X2)	0,653	11
Kinerja (Y)	0,674	9

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel7 menghasilkan nilai *Croanbach Alpha* ( $\alpha$ ) dari variabel Kepuasan(X1), variabel Motivasi(X2) serta Kinerja(Y) sebagaimana dilihat dari Tabel7 dikarenakan nilai dari pengujian reliabilitas dengan angka melebihi daripada 0,60

selanjutnya bisa dinyatakan dimana hasilnya dapat diandalkan serta dapat dijadikan sebagai alat dalam mengumpulkan data.

### Analisis Regresi Linear Ganda

**Tabel 8**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	t	Sig
	B	Std.Error	Beta.		
1 (Const.)	13,139	4,848		2,690	,011
KepuasanKerja	,182	,082	,349	2,199	,035
Motivasi	,318	,123	,377	2,510	,018

Sumber : Data Olahan 2023

Pada table8 diatas, nilai analisis data dihasilkan ada berbagai kesimpulan yang dapat dijelaskan jika tingkat kepuasan kerja(X1) tinggi, kinerja pegawai pula akan tinggi. jika motivasi(X2) tinggi, akibatnya kinerja pegawai juga akan tinggi.

### Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9**  
**Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)**  
**Jenis Summary<sup>b</sup>**

Jenis	Determinasi	(R <sup>2</sup> )	Adjusted (R <sup>2</sup> )	Estimasi Std. Error
1	,656 <sup>a</sup>	,427	,396	2,217

a. Prediktor : (tetap), Motivasi, KepuasanKerja

b. Dependen Variabel : KinerjaPegawai  
Pengolahan 2023

Pada Tabel9, terlihat bahwa koefisien Determinasi ialah 0,656 (65,6%). Dan memberikan penjelasan dimana koefisien determinasi sebesar 0,396 (39,6%) dengan arti perubahan kinerja bisa diartikan menggunakan adanya perubahan atau fluktuasi variabel kepuasan kerja(X1) dan motivasi(X2), sedangkan 60,4% bisa diartikan menggunakan variabel lain yg akan diteliti selanjutnya.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai akibat pengujian sementara atas perhitungan yang dilakukan. Oleh karena itu, yang akan menjadi perhitungan sementara ini harus dilakukan pengujian selanjutnya dengan memakai analisis regresi berganda atau uji t (Ghozali, 2016).

a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 10**  
**Nilai Pengujian Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Jenis	Koefisien tidak standar		Standar koefisien	t	Sig.	
	B	Std.Error	Beta			
1 (Constant)	13,139	4,848		2,690	,011	
KepuasanKerja	,182	,082	,349	2,199	,035	
Motivasi	,318	,123	,377	2,510	,018	

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai  
Data 2023

Dengan menggunakan pengujian diatas didapat hasil tHitung dimana kepuasan kerja(X1), senilai 2,199 serta nilai tTabel ialah 2,026. Sebab tTabel lebih mungil berasal tHitung, atau  $2,026 < 2,199$  sehingga penolakan Ho kemudian terima Ha. Dari penjabaran itu bisa diambil kesimpulan dimana pengujian akan kepuasan kerja (X1) ialah yang mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai (Y). Sementara hasil dimana pengujian tHitung variabel motivasi kerja(X2) merupakan 2,510 dimana tTabel sebanyak 2,026. Sebab tTabel lebih kecil asal thitung yaitu sebanyak  $2,026 < 2,510$  kemudian tolak Ho serta terima Ha. Dari penjabaran ini bisa diambil kesimpulan yang mana dari pengujian ini motivasi kerja (X2) secara parsial ialah faktor yang mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian pengamatan bisa dibuktikan dimana kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya terbukti dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Mempawah hasil dari penelitian bisa dicermati bahwa apabila kepuasan kerja yang baik bisa menaikkan kinerja karyawan. Akibatnya ini sudah sesuai dengan konklusi yang telah dilakukan (Setyo Riyanto, Novita Herlissha 2020) dan penelitian yang telah dilakukan oleh (Prabowo et al,2018) dan (Dotulong & Assagaf,2015) dimana ditunjukkan dari penelitian-penelitian tersebut variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan serta dimana dinyatakan tingkat kepuasan kerja serta motivasi yang tinggi dapat memberikan imbas yg baik terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu diatas bisa kita ketahui bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi melalui Kepuasan Kerja, jadi untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Mempawah dapat dilakukan dengan cara :

1. Karyawan Pengadilan Negeri Mempawah harus memiliki semangat kerja dan rasa bahasia dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Karena semangat dan rasa bahagia tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta tentunya kinerja karyawan tersebut akan meningkat.
2. Mempertahankan para karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik dan handal dalam menyelesaikan tuga/pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Memberikan kepercayaan kepada karyawan yang berusaha meningkatkan tanggung jawabnya melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu tentunya dengan hasil yang maksimal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengujian serta pembahasan yang dilaksanakan, bisa diambil kesimpulan, yaitu akibat pengujian disimpulkan dimana kepuasan kerja(X1) mempengaruhi kinerja dan juga kinerja karyawan Pengadilan Negeri Mempawah juga ditentukan dari motivasi kerja(X2) yang merupakan variabel mayoritas yang menjadi pengaruh pada kinerja. Variable yang berkorelasi terhadap kinerja yaitu kepuasan(X1),motivasi kerja(X2) serta kinerja(Y). Pengaruh variabel kepuasan kerja(X1) dan motivasi(X2) terhadap variabel Kinerja (Y) ialah sejumlah 39,6%. merupakan sebanyak 60,4% dari variabel kinerja(Y) mensugesti variabel lainnya yang akan dilakukan pengujian selanjutnya.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis disampaikan terutama teruntuk Ibu Dr. Sulistiowati, SE, M.Si selaku Pembimbing serta pihak-pihak yang membantu pada saat penyusunan hingga penyelesaian penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori: Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Assagaf, Shannon Cecilia dan Lucky O.H. Dotulong. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2, Hal. 639-649..
- Dr. Endang. (2022). *Motivasi Kerja*, Penerbit Media Nusa Creative. [https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi\\_Kerja/nIWeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+motivasi+kerja+menurut+para+ahli+2019&pg=PA30&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja/nIWeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+motivasi+kerja+menurut+para+ahli+2019&pg=PA30&printsec=frontcover)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Robbins P. Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pukjaatmaka, dkk Penerbit Prenhalindo, Jakarta
- Revi Sesario. (2021). *Pengaruh Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Penerbit CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan – Jawa Timur.
- Finta Syandi Syah Endra. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta, *Jurnal Among Makarti* Vol. 14 N0. 2.
- Yuwono, I dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga.