

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

SKRIPSI



**Oleh:
A. Saiful Rosiin
180910412**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
A. Saiful Rosiin
180910412**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : A. Saiful Rosiin
NPM : 180910412
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2022



A. Saiful Rosiin
180910412

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
A. Saiful Rosiin
180910412**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 29 Juli 2022



Asron Saputra, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 106 responden. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data kuesioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta analisis koefisien determinasi, sedangkan pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil pada pengujian R square mendapatkan skor sebesar 51% yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Hasil pada uji regresi linier berganda membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 22% dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 43,6%. Berdasarkan perolehan hasil uji t dan uji f dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

Kata Kunci : Motivasi; Kepuasan kerja; Kinerja Pegawai.

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.*

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas akhir. Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam”.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan proposal penelitian ini.
7. Keluarga penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.

8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupu materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Proposal Penelitian ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal penelitian ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya. Semoga karya penelitian proposal ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak.

Batam, 29 Juli 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Saiful Rosiin', with a long horizontal stroke extending to the right.

A. Saiful Rosiin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Motivasi.....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Kinerja Pegawai	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai	25
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	26
2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sifat Penelitian	29
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	30
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.3.2 Periode Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3 Teknik Sampling	31
3.5 Sumber Data.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data	32
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7.1 Variabel Independen	33

3.7.2	Variabel Dependen.....	33
3.8	Metode Analisis Data.....	34
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	35
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	35
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	37
3.8.4	Uji Pengaruh.....	38
3.9	Uji Hipotesis.....	40
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial - Uji T	40
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	41
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	45
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
4.2.5	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.2.6	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	47
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	48
4.3.1.	Analisis Deskriptif	48
4.3.2.	Deskriptif Motivasi (X1).....	49
4.3.3.	Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)	50
4.3.4.	Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)	51
4.4	Analisis Data	52
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	52
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	54
4.4.3	Uji Pengaruh.....	59
4.5	Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial - Uji T	61
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan - Uji F.....	62
4.6	Pembahasan.....	63
4.6.1	Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.6.2	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	64
4.6.3	Motivasi, Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja ...	64
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	65
BAB 5.....	SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1	Simpulan	67
5.2	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA		
Lampiran 1. Lampiran Pendukung		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot	55
Gambar 4. 3 Grafik Plot (<i>Scatter Plot</i>).....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pegawai BPOM di Batam Tahun 2022	4
Tabel 1. 2 Data Pengunduran Diri Pegawai BPOM di Batam 2021	6
Tabel 1. 3 Data Capaian Kinerja BPOM di Batam Tahun 2021	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3. 2 Skor Kuesioner Berdasarkan Skala Likert	33
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	33
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Status.....	45
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4. 6 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan	47
Tabel 4. 7 Klasifikasi Rata-Rata Deskripsi Variabel	49
Tabel 4. 8 Deskriptif Motivasi (X1).....	49
Tabel 4. 9 Deskriptif Kepuasan Kerja (X2).....	50
Tabel 4. 10 Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 4. 11 Uji Validitas Motivasi (X1).....	52
Tabel 4. 12 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	53
Tabel 4. 13 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	53
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 15 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	56
Tabel 4. 16 Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 17 Uji Glejser	59
Tabel 4. 18 Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4. 20 Uji T	62
Tabel 4. 21 Uji F.....	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 <i>Pearson Product Moment</i>	36
Rumus 3. 2 <i>cronbach alpha</i>	36
Rumus 3. 3 Regresi Linier Berganda	39
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi.....	40
Rumus 3. 5 Uji T.....	40
Rumus 3. 6 Uji F.....	41
Rumus 4. 1 Statistik Deskriptif	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Pernyataan di atas didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) menyatakan bahwa motivasi yaitu penggerak dari internal pribadi yang mengarahkan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan terbentuknya motivasi yang baik, diharapkan mampu untuk membantu para pegawai agar lebih kreatif serta aktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja juga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang lain dalam

menjalankan aktivitas kerja dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Selain motivasi karyawan, kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi internal dan eksternal. Kepuasan setiap karyawan pada dasarnya berbeda, dan kepuasan itu tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua individu. Kepuasan kerja adalah keseluruhan tingkat emosional yang terkait dengan keinginan seorang karyawan, memenuhi harapan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja, dan memunculkan reaksi emosional berupa kepuasan dan ketidakpuasan yang meningkat. Kepuasan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dianggap sebagai faktor yang sangat penting karena dapat berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Pernyataan di atas didukung oleh Siagian, 2017 dalam (Siagian, 2021), dan masalah ini harus dipertimbangkan dengan hati-hati karena kepuasan karyawan dengan kinerja aktivitas kerja mengarah pada motivasi karyawan. Secara khusus, pada dasarnya dapat menjelaskan kinerja karyawan itu sendiri. Artinya, setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya jika mereka memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

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 sebuah tujuan yang diinginkan. Terlebih, dalam kepuasan kerja sendiri dapat memberikan perubahan positif dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebagaimana pernyataan ini telah didukung oleh Yudha, 2018 dalam (Siagian, 2021) bahwa

kepuasan kerja pegawai dalam bekerja menjadi sebuah elemen yang sangat penting dalam kaitannya untuk menentukan keberhasilan instansi.

Disamping itu pihak instansi juga mengharapkan adanya pencapaian maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai agar tercapai tujuan instansi. Pencapaian tujuan instansi sendiri ditentukan oleh para pegawai, pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kinerja seorang karyawan, lalu dapat melihat dari kemampuan seorang karyawan dalam melakukan serangkaian kegiatan pekerjaan yang diberikan, dan dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja dari perusahaan mampu untuk mencapai tujuan instansi serta tidak mengalami kesulitan yang dapat menghambat kinerja dari instansi tersebut.

Pernyataan diatas didukung oleh Afriansyah, 2016 dalam (Martha & Putra, 2020) Ia mengatakan bahwa perusahaan yang sukses dan efektif adalah yang memiliki talenta yang berkualitas, dan sebaliknya, perusahaan yang gagal karena faktor kinerja talenta yang buruk.

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 khususnya di kota batam. Untuk itu Badan POM di batam harus menyediakan sumber daya manusia yang cukup agar kinerja dari Badan POM di Batam selalu stabil dan meningkat. Pada tahun 2022 bulan April jumlah pegawai Badan POM di batam saat ini berjumlah 106 pegawai. Berikut tabel jumlah pegawai yang ada di BPOM Kota Batam.

Tabel 1. 1 Data Pegawai BPOM di Batam Tahun 2022

Posisi	Jumlah
Kepala	1
CPNS	13
Infokom	9
Kasubag TU	1
Koordinator Pemeriksaan/Sertifikasi	1
Koordinator Pengujian	1
Koordinator Penindakan	1
Mikrobiologi	1
Pemeriksaan/Sertifikasi	15
Pengujian	28
Penindakan	4
TU - Analisis Keuangan	1
TU - Arsiparis	1
TU - BMN	2
TU - IT	1
TU - Kepegawaian	2
TU - Keuangan	3
TU - Pejabat Pengadaan	1
TU - Perencana	1
TU - Persuratan/Arsiparis	1
TU - Pranata Komputer	1
TU - Resepsionis	1
Sopir	4
Security	6
Cleaning Service	6
30	106

Sumber : Badan POM di Batam Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai Badan POM di Batam saat ini berjumlah 106 pegawai yang mana dari 106 pegawai ini terdiri dari berbagai divisi seperti Kepala atau Pemimpin, CPNS dengan jumlah 13 pegawai, Infokom dengan jumlah 9 pegawai, Tata Usaha dengan jumlah 16 pegawai, Koordinator Sertifikasi, Koordinator Pengujian, Koordinator Penindakan, Mikrobiologi, Pemeriksaan dengan jumlah 15 pegawai, serta *Outsourcing* dengan jumlah 6 pegawai.

Berbagai jenis obat dan makanan dipantau untuk memastikan bahwa semua obat dan makanan yang beredar aman dan layak dikonsumsi. Itu juga tidak berdampak buruk bagi pengguna. Oleh karena itu, saat membeli obat dan makanan, Anda harus mengecek terlebih dahulu apakah obat dan makanan tersebut terdaftar di Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. Jika terdaftar, berarti obat atau makanan tersebut layak untuk dikonsumsi.

Sebagai instansi yang mempunyai kewenangan penuh dalam melakukan pengawasan obat dan makanan akan tetapi tingginya peredaran obat dan makanan yang terjadi serta tingginya ekspektasi para stakeholder dan masyarakat seharusnya Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam bisa memberikan output yang diharapkan, namun sebenarnya kinerja yang didapatkan masih kurang karena masih banyak kendala internal.

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. Dari pernyataan tersebut tentu saja mempengaruhi kinerja para pegawai yang kurang optimal. Berikut data pengunduran diri pegawai Badan POM di batam.

Tabel 1. 2 Data Pengunduran Diri Pegawai BPOM di Batam 2021

NO	Bulan	Jumlah Resign	Persentase (%)
1	Januari	5	4.71%
2	Februari	3	2.83%
3	Maret	2	1.88%
4	April	4	3.77%
5	Mei	0	0.0%
6	Juni	3	2.83%
7	Juli	1	0.94%
8	Agustus	1	0.94%
9	September	0	0%
10	Oktober	0	0%
11	November	1	0.94%
12	Desember	7	6.60%

Sumber : Badan POM di Batam Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang mengundurkan diri pada akhir tahun cukup mengalami peningkatan. Adapun persentase setiap bulannya sebagai berikut. Pada bulan januari jumlah pegawai yang mengundurkan diri cukup banyak dengan persentase 4.71%. Kemudian pada bulan februari persentasenya 2.83%. Pada bulan maret persentasenya

sebesar 1.88% dan bulan april 3.77%. Kemudian di bulan mei persentase 0.0%. Di bulan juni persentase sebesar 2.83%. Di bulan july persentase sebesar 0.94%. Di bulan agustus sebesar 0.94%. Di bulan september dan oktober persentase sebesar 0%. Di bulan november persentase sebesar 0.94%. Kemudian pada akhir tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu terdapat 7 orang yang mengundurkan diri dengan persentase sebesar 6.60% dari total pegawai 106 orang. Yang mana data tersebut diatas diakibatkan oleh kurangnya kepuasan kerja para pegawai di BPOM Kota Batam.

Sebagai tulang punggung pengawasan obat maupun makanan khususnya di wilayah Batam seharusnya mampu untuk menyediakan sarana dan prasarana laboratorium yang optimal sehingga dalam proses pengujian obat dan makanan pun tidak mengalami hambatan. Hal ini berdampak pada perbandingan antara jumlah sarana obat dan makanan yang beredar di Batam dengan jumlah sarana yang mampu diperiksa oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam yang mengakibatkan rendahnya cakupan pengawasan sarana produksi dan distribusi obat dan makanan. Fasilitas maupun teknologi untuk menguji semua obat dan makanan dapat dikatakan masih kurang karena Badan POM di Batam masih perlu mengirimkan berbagai macam obat dan makanan yang tidak dapat dilakukan pengujian mengingat kurangnya teknologi yang dimiliki Badan POM di Batam sehingga hal tersebut akan memperlambat pekerjaan yang berdampak pada kinerja para pegawai.

Masalah lain yang terjadi pada Badan POM di Batam adalah masih terdapat beberapa pegawai yang menerima tanggung jawab atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai seperti lulusan teknik

informatika tetapi diberikan tanggung jawab untuk mengurus Barang Milik Negara (BMN) hal ini akan berdampak dalam menghasilkan kinerja yang baik karena menjalankan suatu kegiatan yang bukan dibidang kemampuan yang dimiliki, oleh sebab itu kinerja pegawai pun kurang optimal dan berakibat kepada target yang diberikan oleh instansi. Hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja Badan POM di Batam.

Tabel 1. 3 Data Capaian Kinerja BPOM di Batam Tahun 2021

No	Item Kinerja	Target %	Realisasi %	Persentase %	Ket
1	Persentase makanan yang memenuhi syarat	80.80	83.73	104,67	Baik
2	Persentase obat yang memenuhi syarat	77	75.37	97.25	Baik
3	Indeks kesadaran masyarakat terhadap obat dan makanan aman dan bermutu	81	85.12	105.09	Baik
4	Indek kepuasan masyarakat atas kinerja pengawasan obat dan makanan	70	74.55	105.23	Baik
5	Persentase keputusan penilaian sertifikasi yang diselesaikan tepat waktu	94	96.55	102.82	Baik
6	Persentase sarana distribusi obat dan makanan yang memenuhi ketentuan	80	70.28	87.55	Cukup
7	Persentase sampel obat yang di periksa dan di uji sesuai standar	100	83.25	83.25	Cukup
8	Persentase sampel makanan yang di periksa dan di uji sesuai standar	100	88.51	88.51	Cukup
9	Persentase pemenuhan laboratorium	75	75.38	100.51	Baik

	pengujian obat dan makanan sesuai standar GLP				
10	Indeks pengelolaan data dan informasi Balai POM di Batam yang optimal	2	1.35	67.50	Kurang
11	Nilai Kinerja Anggaran Badan POM di Batam	90.07	89.51	99.37	Baik

Sumber : Badan POM di Batam Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 data capaian kinerja tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja dari Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam masih kurang maksimal dikarenakan masih terdapat beberapa indikator kinerja yang dihasilkan belum mencapai target yang telah ditentukan. Seperti indikator Persentase sarana distribusi obat dan makanan yang memenuhi ketentuan sebesar 87.55% dengan keterangan Cukup. Tingkat persentase sampel obat menurut standar pemeriksaan adalah 83.25% dengan keterangan Cukup. Persentase sampel makanan yang di periksa dan di uji sesuai standar sebesar 88.51% dengan keterangan Cukup. Adapun indikator Indeks pengelolaan data dan informasi Balai POM di Batam yang optimal sebesar 67.50% dengan keterangan Kurang.

Untuk judul penelitian dengan variabel yang sama sudah pernah diteliti oleh (Jannah et al, 2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen menerapkan pengujian hipotesis. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian sebelumnya adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen dengan responden sebesar 42 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan POM di Kota Batam dengan jumlah responden 106 responden, periode penelitian sebelumnya yang digunakan adalah tahun 2021, sedangkan periode

penelitian ini adalah tahun 2022. Berdasarkan latar belakang permasalahan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik mencari tahu permasalahan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai Badan POM di Batam relatif rendah.
2. Pembagian tanggung jawab kerja kurang tepat.
3. Sering terjadi pergantian pegawai.
4. Ketersediaan alat laboratorium yang kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Keterbatasan masalah dalam mempelajari tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam. Namun dengan terbatasnya tenaga penulis dan untuk mengefisiensikan waktu penelitian yang terbatas. Sehingga, penulis memfokuskan penelitian berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi serta dilakukan penelitian pada pegawai Badan POM di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam?
2. Apakah kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam?

3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Besar harapan penulis agar penelitian ini bisa menjadi sumber dan masukan dalam lingkup ilmu administrasi serta meningkatkan pembelajaran mengenai ilmu manajemen di waktu yang tepat sehingga mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, memperoleh kesempatan kepada penulis agar mengimplementasikan pengetahuan serta ide maupun gagasan yang telah dipelajari selama pendidikan penulis. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh dari motivasi yang diterima

serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap kinerja pegawai yang ada pada BPOM di Batam.

2. Bagi instansi terkait, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami serta memperoleh pengetahuan terkait dengan seberapa pentingnya pengaruh dari motivasi yang diterima serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap kinerja pegawai yang ada pada BPOM di Batam.
3. Bagi peneliti selanjutnya, mampu memberikan sumbangsih terhadap pemikiran dalam membangun wawasan dan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi pada peneliti selanjutnya yang memiliki keterkaitan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja pegawai.
4. Bagi akademisi, dapat dijadikan sumber informasi maupun referensi bagi dunia pendidikan khususnya yang membahas mengenai Sumber Daya Manusia dengan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

(Wasiati, 2021) menyatakan bahwasanya motivasi merupakan ambisi dalam bekerja guna mencapai sebuah tujuan, yang mana ambisi tersebut mampu memberikan rangsangan serta membuat pegawai ingin menjalankan serangkaian aktivitas pekerjaan. Motivasi yaitu keadaan yang sukarela untuk membantu organisasi/perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini mengarah pada sikap positif dan positif karyawan terhadap situasi kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

Selain dari pada itu, menurut Ardianti et al., 2018: 17 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) Motivasi dapat dikatakan sebagai energi berupa dorongan yang dapat memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan rangkaian tindakan dan penilaian yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang istimewa menurut gagasannya sendiri. Motivasi menurut Siagian, 2018: 5 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) dikatakan sebagai fasilitas yang disediakan dalam memberikan daya dorong dengan tujuan menumbuhkan sifat antusiasme pada saat sedang kerja, berharap mampu kerja sama, menyelesaikan tugas dengan bersungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Menurut Robins, 2007 (Jannah et al., 2021), motivasi kerja adalah mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi yang dikondisikan

oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan banyak individu. Selanjutnya pengertian motivasi yang disampaikan oleh (Hadiyanto & Silvianita, 2021) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang bisa membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai suatu hal yang diinginkan.

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.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Triono et al., 2021) pada dasarnya faktor motivasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih dalam menjalankan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Maka dengan melihat uraian diatas, tampak jelas bahwa motivasi memiliki peranana penting dalam meningkatkan pemenuhan kebutuhan berprestasi, dengan kata lain motivasi memiliki kaitan yang baik terhadap produktivitas kerja.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara seperti menyatakan keberhasilan secara langsung di tempat kerjanya, lebih baik dilakukan ketika ada orang lain, penghargaan, memberikan hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan gaji serta promosi.

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan keadaan dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi yang diterima dengan baik. Semakin tinggi jabatan seorang maka semakin besar pula tanggung jawab yang diterima. Akan tetapi dengan diberikannya tanggung jawab, maka pegawai akan terus berusaha untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diterima.

d. Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Dalam memberikan gaji juga perlu diperhatikan apakah sudah sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai atau sebaliknya tidak sesuai dengan beban kerja pegawai.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi atau Atasan

Supervisi atau atasan merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat mengikutinya dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Sebagaimana yang telah disampaikan (Wahyudi & Tupti, 2019) terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yakni:

1. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang ada di dalam perusahaan yang meliputi kebutuhan karyawan terhadap gaji, pakaian kerja dan yang lainnya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan adalah kebutuhan yang meliputi tunjangan kesehatan, kecelakaan, iklim serta kondisi kerja.

3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang meliputi relasi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri yang meliputi pengakuan, pujian, kepercayaan, kesempatan promosi, serta penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri adalah Kebutuhan yang bergantung pada keterampilan, pekerjaan yang lebih menuntut, dan menunjukkan potensi optimal untuk mencapai kemampuan, keterampilan, dan prestasi kerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sebuah badan usaha yang didirikan tentu saja memiliki sebuah tujuan yang harus dicapai. Berkenaan dengan bagaimana suatu organisasi mencapai tujuan, setiap organisasi mampu terpengaruh oleh sikap hierarki. Kegiatan yang biasa dilakukan oleh pegawai didalam instansi adalah bagaimana individu melakukan kegiatan yang berkaitan terhadap tugas maupun tanggungjawabnya dalam suatu perusahaan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang pekerjaan dalam suatu organisasi, baik senang atau tidak puas, sebagai hasil interaksi mereka dengan lingkungan kerja dan penilaian terhadap pekerjaan mereka. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mewakili kepribadian dan perilaku mereka. sedang bekerja.

Selanjutnya menurut Yudha 2018 dalam (Toni & Siagian, 2021), kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan sebagai ketidaksetaraan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka rasa

seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Adha et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021), kepuasan kerja karyawan dapat membuat pekerjaan menjadi kurang menyenangkan untuk dilakukan. Sedangkan Latief et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencintai dan menghargai pekerjaan yang dilakukan seseorang. Sikap ini tercermin dalam efisiensi kerja, disiplin dan semangat kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati di luar pekerjaan, di tempat pekerjaan, atau kombinasi keduanya.

Sedangkan menurut (Martha & Putra, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berasal dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, Sunyoto, 2012,p.26 dalam (Susanto, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai ungkapan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Selain itu menurut Hashibuan (Susanto, 2019) pada tahun 2014, kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa emosi yang diawali dengan seseorang yang menyukai dan mencintai pekerjaannya.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan 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.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan dan Dampak Ketidak Puasan Kerja

Mangkunegara, 2016 : 120 dalam (Hakim, 2021) berpendapat yaitu terdapat 2 faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pegawai yang berkaitan dengan kepintaran , keahlian khusus, usia, jenis kelamin, keadaan fisik, latar belakang pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan , mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Robbins & Judge, 2015 : 52 dalam Hakim (2021) Jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka akan berdampak pada:

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.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Yudha, 2018 dalam (Toni & Siagian, 2021) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, faktor ini menjelaskan visi karyawan terhadap pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab atasi kepuasan kerja mereka.

2. Atasan, fungsi kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari tugas pengawasan, yaitu upaya mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Gaya kepemimpinan yang dibentuk oleh para manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang berirama dan menumbuhkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Kebutuhan akan kepemimpinan, perhatian, dan motivasi dari pihak pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja mereka.
3. Teman kerja, rekan kerja yang ramah, kerjasama antar rekan kerja atau kelompok kerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi individu karyawan. Sedangkan, kelompok kerja dapat mendukung, membimbing atau menasehati dan membantu rekan kerja. Kerja sama tim yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Hubungan yang baik antara rekan kerja sangat berarti jika urutan kerja membutuhkan kerjasama sama tim yang tinggi. Kepuasan terutama berasal berkat dari berkurangnya stres, berkurangnya kecemasan, dan kemampuan yang lebih baik untuk beradaptasi dengan tekanan kerja.
4. Promosi, peluang promosi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena perbedaan gaji dan bonus yang ditawarkan. Proses perpindahan dari satu posisi ke posisi lain (promosi) selalu diikuti dengan kewajiban, tanggung jawab, dan kekuasaan yang lebih besar dari posisi yang dipegang sebelumnya. Promosi memberikan

kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab dan status sosial, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Gaji, karyawan menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang terasa adil, tidak terbantahkan dan sesuai dengan harapan. Kepuasan dapat dicapai jika upah dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan pribadi, dan standar upah sosial.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan didefinisikan atas pengukuran mengenai kontribusi usaha pegawai saat melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan. Kinerja karyawan menurut Armansyah et al., 2018: 236 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) Adalah pencapaian tujuan bisnis dan dapat berupa hasil atau kualitas yang terukur, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal lain yang dibutuhkan bisnis Anda. Prestasi juga didefinisikan sebagai kinerja tugas dari pekerjaan dan kegiatan di masa depan, dan pengumpulan data tentang pencapaian misi dan keahlian untuk mencapai tujuan perusahaan Siagian, 2018: 26 dalam (Kilvin & Siagian, 2020)

Sedangkan menurut (Rahmanita et al., 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 berbedabeda, 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.

Sedangkan Sinambela Sanjaya, 2016:5 dalam (Wasiati, 2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting. Karena kinerja ini menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, Wibowo, 2016 (Wasiati, 2021), akan melakukan pengukuran kinerja untuk melihat apakah ada penyimpangan dari rencana yang diberikan selama kinerja kinerja, atau apakah kinerja dapat dilakukan seperti yang ditetapkan, yang menyatakan perlu dilakukan. jadwal atau hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

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.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A. Dale Timpe, 1992:31 dalam (Rosihana,2021) mengemukakan, “Faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal”. yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor yang kaitkan dengan karakter individu.

Seperti, kinerja karyawan baik disebabkan karena memiliki keahlian yang baik dan memiliki jiwa pekerja keras, sedangkan seseorang dengan kinerja

yang buruk disebabkan karyawan tersebut tidak mempunyai upaya untuk memperbaiki keahliannya.

2. Faktor Eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang berasal dari lingkungan sekitar, berupa sikap, perilaku serta tindakan rekan kerja, bawahan maupun pimpinan, iklim organisasi dan fasilitas kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Latief et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021), terdapat empat indikator yang dapat dijadikan acuan guna melakukan pengukuran kinerja terhadap karyawan perusahaan, hal ini dapat dilihat 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. Selain itu, dapat dikatakan lamanya pegawai melakukan pekerjaannya selama satu hari untuk menghasilkan produk barang ataupun jasa dalam perusahaan.
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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
-----------	--------------------------------	-------------------------	----------------------	-------------------------

1	Kivlin & Siagia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda,	Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Martha & Putra (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
3	Siagian (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa	Uji T, Uji F	Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
4	Rahmanita., et al (2021)	Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Analisis data SEM-PLS, Uji Validitas, uji Reliabilitas	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.
5	Sembiring., et al (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap	PLS-SEM,	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

		Kinerja Pegawai		kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Sholihin & Arida (2021)	Mediation Impact of Work Loyalty on Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance	Uji T, Uji F	Berdasar model persamaan regresi 1 dan 2 bahwa loyalitas mampu menjadi mediasi pengaruh lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
7	Wasiati (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi	SPSS 23	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada Kinerja.

Sumber : Data Penelitian 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

(Martha & Putra, 2020) Motivasi merupakan faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan daya dorong atau

pendorong bagi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dan dapat timbul dari dalam maupun dari luar individu tersebut. Munculnya motivasi positif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana kajian yang telah dilakukan oleh Martha & Putra terkait dengan pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang, diperoleh hasil pengujian yang membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan Kinerja Karyawan.

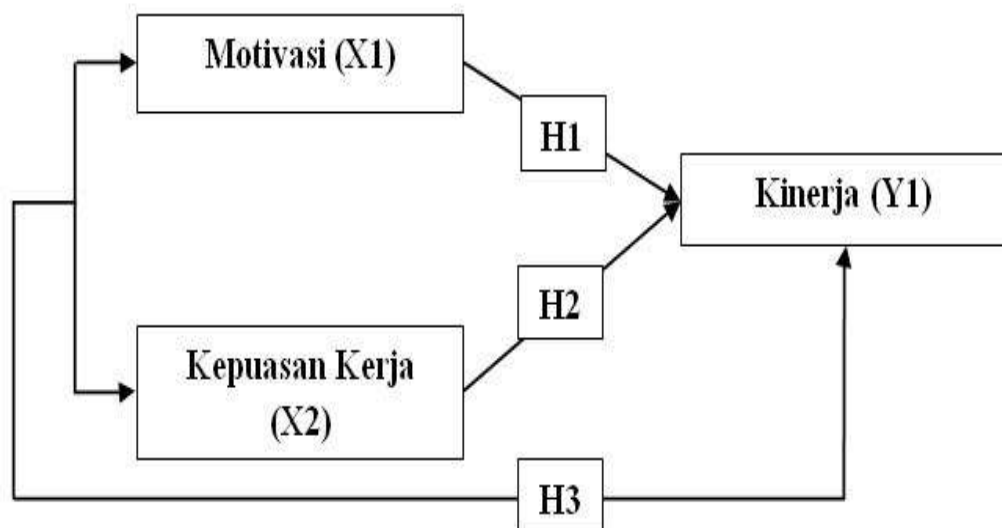
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Selain motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja juga memiliki kepentingan tersendiri pada serangkaian kegiatan dalam capaian hasil kerja yang baik. Hal ini dikarenakan oleh perasaan tiap individu yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai terutama dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Antar individu pada dasarnya mempunyai perbedaan tingkat kepuasan dimana bergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk seluruh individu. Perasaan puas dan tidak kepuasan inilah yang mampu menjadi penggerak dalam menjalankan tugasnya dan dianggap sebagai faktor krusial karena mampu dihubungkan langsung dengan kinerja pegawai (Toni, 2021). Sebagaimana kajian yang telah dilakukan Toni terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa, diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.

2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Sebagaimana kajian yang telah dilakukan (Asmawiyah., et al 2020), diperoleh hasil dengan kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja dan kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dan dapat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,96% sisanya 51,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $10,711 > t\text{-tabel } 1,96$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $6,812 > t\text{-tabel } 1,96$.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian 2022

2.4 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.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik kuantitatif. (Sugiyono, 2021:21) berpendapat bahwa asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai BPOM di Batam. (Sugiyono, 2021:16) berpendapat bahwa kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian dengan landasan filosofis positivis untuk meneliti beberapa populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah diberikan.

3.2 Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini sifatnya adalah replikasi dan pengembangan berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jannah et al, 2021) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Terdapat perbedaan pada penelitian ini yakni lokasi penelitian sebelumnya yang digunakan adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen dengan jumlah responden 42 orang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan POM di Batam dengan jumlah responden 106 orang.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini bertempat di Balai Pengawas Obat Makanan di Batam yang beralamat di Jl. Hang Jebat Kelurahan Batu Besar, Nongsa, Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2022				2022				2022				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengerjaan Bab 1	■	■	■	■																
Pengerjaan Bab 2					■	■	■	■												
Pengerjaan Bab 3									■	■	■	■								
Penyebaran Kuesioner													■							
Pengerjaan Bab 4														■	■	■				
Pengerjaan Bab 5														■	■	■				
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

Sumber : Data Penelitian 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

(Sugiyono, 2021:126) berpendapat mengenai populasi yaitu populasi menunjukkan bahwa populasi termasuk ke dalam suatu wilayah umum obyek dengan kualitas dan karakteristik, sebagaimana ditentukan oleh pihak yang melakukan penelitian dan akhirnya disimpulkan. Proses yang sangat penting

dalam penelitian ini adalah menentukan jumlah populasinya. karena , populasi ini penting dalam memberikan fakta dan data yang bisa digunakan pada penelitian. Berkaitan dengan survei ini, populasinya adalah pegawai yang bekerja di BPOM Batam dengan jumlah responden sebanyak 106 orang.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Seperti yang ditunjukkan (Sugiyono, 2017:127), menyatakan bahwa sampel termasuk sebaga bagian dari karakteristik dan jumlah populasi. Penentuan sampel ini digunakan untuk memudahkan penentuan sampel ketika populasi mungkin tidak dapat diakses karena berbagai batasan dari peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik yang sampling jenuh yang ada pada Non-Probability Sampling. Sebagaimana ditunjukkan (Sugiyono, 2021:133), pengertian sampel jenuh adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel apabila menggunakan seluruh populasi sebagaisampelnya, dan sampel dalam penelitian ini adalah populasi utuh dari 106 responden.

3.4.3. Teknik Sampling

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya (Sugishirono, 2021: 128), metode sampling ini adalah metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam suatu survei dan terdiri dari dua metode yaitu probabilistic sampling dan non-probabilistic sampling. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Sebagaimana dijelaskan (Sugishirono, 2021:131), metode non-probability sampling diperkenalkan sampling ketika tidak ada kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari aktivitas tanya jawab, penyebaran kuesioner dan kerja lapangan, termasuk data primer (Sugiyono, 2021:296). Dapat dilihat bahwa data ini berasal dari sumber yang diperoleh secara langsung. Jenis pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari berbagai pertanyaan yang telah dibuat pada penelitian ini. Untuk memperolehnya, peneliti diminta untuk menyebarkan kuesioner yang memuat berbagai pertanyaan dalam penelitian yang diisi oleh respondenya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh di berbagai sumber perpustakaan yang dikatakan juga dengan data sekunder (Sugiyono, 2021:296). Hal ini, kita mampu melihat bahwa data ini berasal dari perantara. Pada penelitian ini, data sekundernya adalah buku atau hasil temuan penelitian yang mirip dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Saat dilakukan pemeriksaan pendahuluan, ditetapkan bahwa lokasi yang seharusnya dilakukan penelitian ialah Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam.

2. Kuesioner

Terlihat bahwa angket termasuk sebagai alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data, pelaksanaanya dilakukan melalui pemberian sejumlah pertanyaan yang jawabannya akan dijawab oleh

responden pada lembar angket yang telah disediakan tertulis pada angket yang disediakan. Dengan menggunakan kuesioner ini dimasukkan ke dalam metode pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh berbagai data dan informasi tergantung pada variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 2 Skor Kuesioner Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sudaryono, 2019:201)

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Berdasarkan apa yang dikatakan (Sugiyono, 2021: 69), variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat, dan pada akhirnya variabel tersebut berubah. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja telah terbukti menjadi variabel independen dalam penelitian ini.

3.7.2 Variabel Dependen

Berdasarkan yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2017:69), merupakan variabel yang mampu mempengaruhi sehingga kedepannya akan menimbulkan perubahan. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang bisa membangkitkan semangat dan kegigihan untuk	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keselamatan & kesehatan 3. Kebutuhan sosial	Likert

	mencapai suatu hal yang diinginkan (Hadiyanto & Silvianita, 2021).	4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan di suatu organisasi atau lembaga, dan puas atau tidaknya mereka, ini merupakan hasil interaksi mereka dengan lingkungan kerja dan penilaian mereka terhadap pekerjaannya (Rosmaini & Tanjung, 2019).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Teman kerja 4. Promosi 5. Gaji/Upah	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil dari pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi (Rahmanita et al., 2021).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Prestasi kerja 4. Tanggung jawab kerja	Likert

Sumber : Data Penelitian 2022

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan pengumpulan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya (Sugiyono, 2021:206). Analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, menggabungkan data menurut variabel untuk semua responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, dilakukan perhitungan guna menjawab pernyataan pertanyaan, dan melakukan perhitungan. Termasuk melakukan perhitungan guna menguji hipotesis yang digunakan. Memilih metode analisis yang sesuai memungkinkan pengujian yang akurat dan andal.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dimaksudkan untuk dinyatakan secara numerik. Data yang disajikan lebih sistematis karena data yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan analisis dan pemahaman data. guna menunjang hasil survei, data survei yang didapat

dianalisis menggunakan alat statistik dengan memanfaatkan program SPSS versi 25.

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2021:147), statistic deskriptif adalah analisis yang pelaksanaannya bertujuan untuk mengetahui lokasi variabel, yang dapat diwakili oleh satu atau beberapa variabel tanpa perlu perbandingan tertentu dan untuk melakukan penelitian terhadapnya, mempelajari hubungan antara masing-masing variabel.

Analisis ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang data yang diperoleh dari variabel bebas yaitu pemasaran buatan. Oleh karena itu, analisis statistic deskriptif tercatat ke dalam sebuah teknik yang digunakan untuk memberi interpretasi umum terhadap data, melewati serangkaian perhitungan nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Digunakan pada serangkaian pengukuran validitas indikator. Suatu alat penelitian bisa dikatakan valid jika pertanyaan nya cenderung mengungkapkan apa yang diukurnya. Dalam penelitian ini digunakan metode dengan menghitung korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan skor total. Skor total adalah skor yang diperoleh dengan menjumlahkan semua poin untuk setiap pertanyaan. Apabila nilai pertanyaannya memiliki nilai yang positif maka dapat dikatakan instrumennya valid. (Putra., et al 2021:155)

Pengujian validitas dapat menggunakan rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment*, yakni:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3. 1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sugiyono, 2021:246)

Keterangan:

r = Koefesien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah perkalian variabel x

$\sum y$ = Jumlah perkalian variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Jika reliabilitas yang dicapai berada pada tingkat tertentu, reliabilitas ditunjukkan dengan baik dari keandalan penggunaan perangkat sebagai sarana pengumpulan data. Sebuah skala dapat dinyatakan kredibel jika semua jawaban atas pertanyaan yang diberikan dipastikan konsisten. Juga, jika *nilai Cronbach's alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60, variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel. (Putra., et al 2021:155).

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Rumus 3. 2 *cronbach alpha*

Sumber: (Sugiyono, 2021:187)

Keterangan:

r_i = Reabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi antar item

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Ghozali 2011 berpendapat dalam jurnal (Putra., et al 2021:155) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dari penelitian ini berdistribusi normal. Seperti yang diketahui, didasarkan anggapan yang ada, residual yang diperoleh melalui uji-t dan uji-f diperlukan agar data terdistribusi dengan normal. Jika ketentuan ini tidak diterapkan, maka uji statistik dianggap tidak valid dalam jumlah sampel yang sedikit. Pada pengujian ini, menerapkan berupa grafik histogram, grafik normal *probability plot* dan *Kolmogorov Smirnov*. Untuk memperoleh pengetahuan dengan mudah mengenai distribusi data ini, dengan memeriksa alur yang ditemukan dari grafik Normal p-p plot of regresi standart. Dasar pengambilan keputusannya yakni:

1. Jika data terdistribusi di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis, Anda tahu bahwa data tersebut berdistribusi normal..
2. Jika data jauh dari garis dan tidak sesuai dengan garis, maka diketahui bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, 2013 (Susanto, 2019), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dari model regresi. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas berarti multikolinier dan membentuk persamaan regresi berganda yang tidak dapat digunakan untuk prediksi. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Ada tidaknya multikolinearitas ditentukan dengan

memeriksa faktor toleransi dan varians (VIF). Jika toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, 2013 (Susanto, 2019), uji varians heterogen membantu untuk menentukan apakah ada ketidaksetaraan varians dari residual pengamatan menggunakan pengaman lain dalam model regresi. Untuk menguji masalah distribusi yang tidak seragam, Anda dapat melihat apakah ada pola tertentu dalam plot pencar antara SRESID dan ZPRED. Dimana sumbu y adalah residual dan sumbu x adalah prediksi x. Jika scatter plot menunjukkan pola tertentu secara teratur, ini menunjukkan adanya dispersi yang tidak seragam. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak ada varian yang tidak seragam.

Selain dengan melihat grafik scatterplot, peneliti juga menggunakan uji glejser. Menurut (Fitri, 2018) Uji Glejser merupakan pengujian guna mengetahui apakah model regresi mempunyai indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual (U_{abs}). Uji Glejser bertujuan untuk meregres nilai absolut residual (U_{abs}) sebagai variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut: Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi perubahan nilai suatu variabel tertentu ketika variabel lain berubah. Sugiyono, 2010 dalam (Susanto, 2019), menyatakan bahwa regresi berganda karena banyaknya variabel

bebas. Analisis regresi berganda dilakukan jika terdapat minimal dua variabel independen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linier berganda karena jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Persamaan yang digunakan, yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Suherman, 2018)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)

X2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

e = Std error

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Susanto, 2019) Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur jarak di mana kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen diukur. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Peningkatan nilai *Adjusted* R^2 (mendekati 1) menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, semakin kecil *adjusted* R^2 (mendekati 0,) semakin kecil pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Khoerunnisa, 2019)

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien kuadrat korelasi ganda

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial - Uji T

(Wasiati, 2021) menggunakan uji statistik ini untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara personal, dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Kriteria dalam hal ini adalah jika t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, begitu pula sebaliknya. Sarwono, 2007: 167 dalam (Wasiati, 2021) menyebutkan signifikansi bila t lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh pada variabel bebas dan variabel terikat dan sebaliknya. Rumus (Sugiyono, 2021:248) yang digunakan untuk melakukann uji-t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 Uji T

Sumber: (Sugiyono, 2021:248)

Keterangan:

T : Nilai Uji t

r : Koefisien korelasi

r² : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

1. Perbandingan F-hitung dengan F-tabel
 - a. Apabila T hitung \leq T tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
 - b. Apabila T hitung $>$ T tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - a. Apabila nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
 - b. Apabila nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Pada dasarnya uji F memperlihatkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan pada model memiliki pengaruh yang sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan F-hitung $>$ F-tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Sarwono (2007: 165) menyatakan bahwa ketika $F < 5\%$, ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dan sebaliknya (Wasiati, 2021). Rumus (Sugiyono, 2021:257) yang digunakan untuk melakukan uji-f yakni:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{1-R^2(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2021:257)

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Terdapat beberapa dasar analisis dalam uji f guna menetapkan pengaruh serta hubungan variabel pada penelitian ini. Dapat dilihat dasar dalam menganalisis pada uji F:

3. Perbandingan F-hitung dengan F-tabel
 - c. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - d. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - c. Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - d. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.