

Keterkaitan Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Manokwari

Alamsyah¹, Destrianto Mursalin, Nur Lisa Syahbani³

¹Universitas Terbuka, Indonesia

²BPS Provinsi Papua Barat, Indonesia

²BPS Kabupaten Manokwari, Indonesia

E-mail: alam.syah@bps.go.id¹, mursalin.destrianto@gmail.com², sayasayalisa@gmail.com³

Article History:

Received: 25 Mei 2025

Revised: 28 Juli 2025

Accepted: 07 Agustus 2025

Keywords: kepuasan, kinerja, likert, regresi

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Manokwari, dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei dan pemodelan statistik. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang mencakup lima dimensi utama kepuasan kerja, yakni kondisi fisik dan fasilitas, komunikasi dan informasi, kepemimpinan dan manajemen, karier dan kompetensi, serta kesejahteraan dan kompensasi, menggunakan skala Likert 1–10. Uji validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan dalam analisis. Selanjutnya, pembobotan dimensi dilakukan melalui Principal Component Analysis (PCA) untuk membentuk indeks kepuasan kerja yang komprehensif. Hasil analisis regresi linier sederhana mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara agregat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja pegawai, yang diukur melalui indikator Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pada sisi lain, regresi linier berganda memperlihatkan bahwa dimensi kepemimpinan dan manajemen serta karier dan kompetensi merupakan prediktor dominan terhadap kinerja individu, dengan tingkat signifikansi tinggi dan koefisien pengaruh yang substansial. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya praktik manajerial yang partisipatif serta sistem pengembangan karier yang terstruktur dalam membangun budaya kerja yang produktif. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan perlunya reformulasi strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis bukti (evidence-based HRM), guna mendorong efektivitas institusi dan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap birokrasi modern, sumber daya manusia bukan lagi sekadar komponen administratif, melainkan menjadi aktor sentral dalam menentukan efektivitas dan daya saing

institusi publik. Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai institusi yang mengemban mandat vital dalam penyediaan data statistik nasional, berada pada titik krusial dalam mendayagunakan potensi pegawainya untuk mendukung tata kelola pemerintahan berbasis data. Di tengah kompleksitas dinamika sosial dan geografis wilayah Indonesia Timur, khususnya Kabupaten Manokwari, penguatan kinerja pegawai menjadi sebuah keniscayaan strategis.

Namun demikian, produktivitas pegawai tidak dapat dipandang semata dari perspektif teknokratis. Dalam teori manajemen kontemporer, telah disepakati bahwa kinerja bukan hanya merupakan output dari kompetensi, melainkan hasil sinergis antara kemampuan, motivasi, dan kepuasan individu terhadap lingkungan kerja mereka (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks inilah, konsep kepuasan kerja menjadi perhatian yang tak terelakkan dalam diskursus reformasi birokrasi.

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana individu secara positif mengevaluasi pengalaman kerjanya, mencakup aspek hubungan interpersonal, kejelasan peran, pengakuan, peluang pengembangan diri, dan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kompensasi (Luthans, 2011). Teori Dua Faktor Herzberg secara klasik membedakan antara *motivator* (seperti pencapaian dan pengembangan karier) dan *faktor higienis* (seperti upah dan kondisi kerja), yang secara bersamaan membentuk fondasi kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Ketiadaan pemenuhan terhadap faktor-faktor ini tidak hanya menghambat performa, tetapi juga menggerus loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Studi-studi empiris pun memperkuat pentingnya aspek ini. Nawaz et al. (2020) dalam penelitian lintas sektor menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki probabilitas lebih besar untuk mencapai kinerja optimal. Hal senada ditemukan oleh Jain & Duggal (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan outcome kinerja di lembaga pemerintah India. Di ranah nasional, Wibowo (2019) mengungkapkan bahwa persepsi positif terhadap jenjang karier, kepemimpinan, dan keadilan organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil kerja aparatur sipil negara.

Secara khusus, dalam laporan penelitian oleh mahasiswa STIS berjudul "*Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai BPS*" (STIS, 2020), ditemukan bahwa pegawai BPS pada umumnya merasa cukup puas dengan lingkungan sosial kerja dan relasi interpersonal, namun masih terdapat celah dalam aspek penghargaan dan prospek karier. Meski temuan ini memberikan gambaran umum yang penting, studi tersebut masih bersifat deskriptif dan belum mengeksplorasi keterkaitan langsung antara kepuasan kerja dengan variabel outcome seperti kinerja, terlebih pada satuan kerja tingkat kabupaten di wilayah timur Indonesia yang memiliki konteks geografis dan sosial yang khas.

Inilah celah penelitian (*research gap*) yang menjadi fokus utama studi ini. Sampai saat ini, belum tersedia kajian empiris yang menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara spesifik di BPS Kabupaten Manokwari. Padahal, pemahaman mendalam atas dinamika internal ini sangat penting untuk mendukung pelaksanaan fungsi statistik yang berkualitas serta menjamin keberlangsungan pelayanan publik berbasis data.

Penelitian ini, oleh karena itu, bertujuan untuk:

1. Menganalisis secara sistematis tingkat kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Manokwari berdasarkan lima dimensi utama: lingkungan fisik & fasilitas, komunikasi & informasi, kepemimpinan & manajemen, karier & kompetensi, serta kesejahteraan & kompensasi.
2. Menguji secara kuantitatif pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, yang diukur melalui indikator hasil kerja, perilaku kerja, dan capaian kinerja individu (SKP).

Studi ini diharapkan dapat memperkaya diskursus akademik di bidang manajemen SDM sektor publik serta memberikan kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan internal BPS dalam mendorong budaya kerja yang sehat, adil, dan berorientasi hasil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Manokwari. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 40 pegawai aktif sebagai responden, sehingga tidak dilakukan teknik sampling dan penelitian bersifat sensus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan representatif atas hubungan antara dua variabel utama, yakni kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan *platform Google Form*. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori-teori kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari literatur yang relevan, kemudian dimodifikasi sesuai dengan konteks birokrasi publik. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama mencakup informasi identitas responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan kelompok pendapatan. Bagian kedua memuat pernyataan terkait lima dimensi kepuasan kerja—lingkungan kerja dan fasilitas, komunikasi dan informasi, kepemimpinan dan manajemen, pengembangan karier dan kompetensi, serta kesejahteraan dan kompensasi—serta tiga indikator kinerja, yaitu hasil kerja, hasil perilaku, dan capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Seluruh item dinilai menggunakan skala Likert 1 hingga 10, yang mencerminkan tingkat persetujuan atau kepuasan responden terhadap masing-masing pernyataan.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis awal terhadap data yang terkumpul. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor item dengan skor total untuk setiap dimensi, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's alpha untuk memastikan konsistensi internal antaritem dalam setiap dimensi. Hanya item dengan validitas tinggi dan reliabilitas memadai yang digunakan dalam analisis lanjutan.

Proses analisis data dilakukan secara bertahap dan sistematis. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan ringkasan statistik terhadap masing-masing variabel. Langkah berikutnya adalah melakukan Principal Component Analysis (PCA) terhadap dimensi-dimensi kepuasan kerja, dengan tujuan mereduksi dimensi dan menentukan pembobotan yang obyektif dalam membentuk skor agregat kepuasan kerja. Komponen-komponen utama dari PCA yang memiliki eigenvalue terbesar digunakan sebagai dasar perhitungan skor komposit untuk masing-masing responden.

Setelah diperoleh skor agregat kepuasan kerja, dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh keseluruhan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Regresi linier sederhana digunakan ketika hanya ada satu variabel bebas (independen), yaitu skor agregat kepuasan kerja, untuk memprediksi satu variabel terikat (dependen), yaitu skor kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan dalam kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi dalam kinerja.

Selain itu, dilakukan pula regresi linier berganda dengan memasukkan masing-masing dimensi kepuasan kerja secara terpisah sebagai variabel independen. Tujuannya adalah untuk mengetahui kontribusi relatif dari tiap dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi dimensi mana yang paling berpengaruh signifikan. Regresi berganda

memungkinkan peneliti untuk mengendalikan efek antarvariabel independen dan mempengaruhi simultan terhadap variabel dependen.

Untuk menjamin validitas model regresi yang digunakan, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik, seperti uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak STATA, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

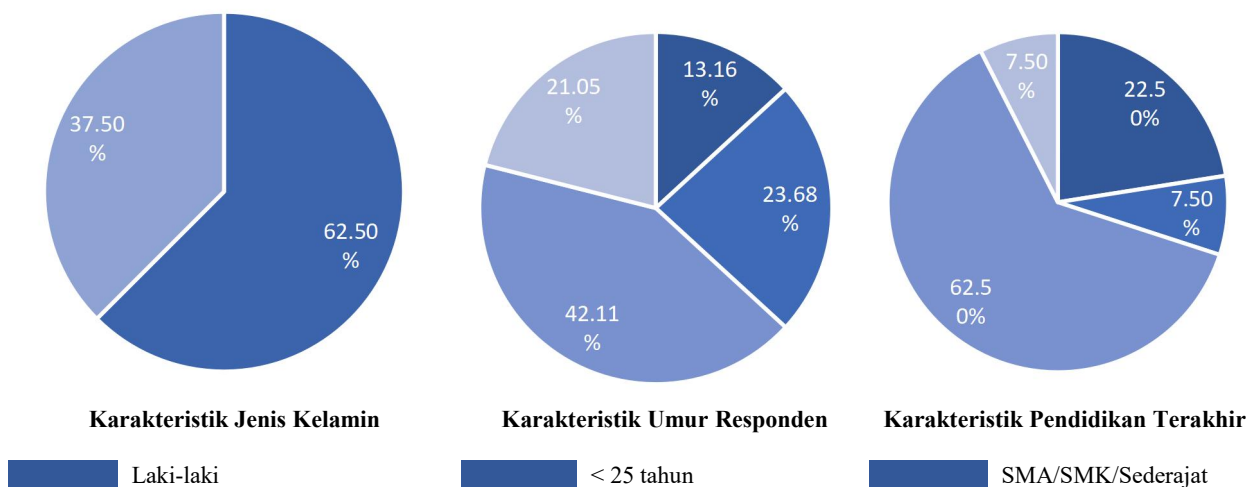
Pendekatan metodologis ini diharapkan mampu memberikan temuan yang akurat, terukur, dan relevan secara teoritis maupun praktis dalam mendukung peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di institusi pemerintah, khususnya dalam konteks pengelolaan birokrasi statistik di daerah.

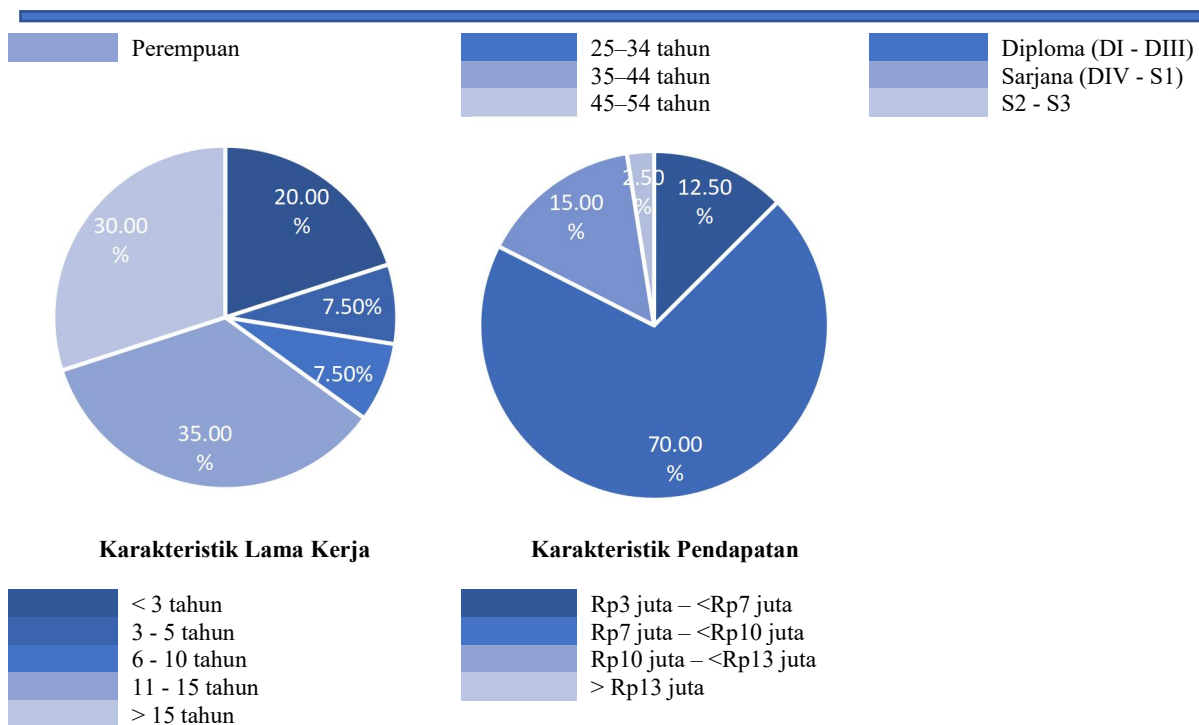
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 40 responden dengan karakteristik demografis yang mencerminkan keragaman dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan tingkat pendapatan. Sebanyak 62,5% responden adalah laki-laki dan 37,5% perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 35–44 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 25–34 tahun (22,5%), dan 45–54 tahun (20%). Kelompok usia muda (<25 tahun) dan menjelang pensiun (≥ 55 tahun) masing-masing berjumlah 12,5% dan 5%, menunjukkan dominasi usia produktif dalam sampel.

Dari segi pendidikan, sebagian besar responden (62,5%) merupakan lulusan sarjana, disusul oleh lulusan SMA/SMK (22,5%), diploma (7,5%), dan pascasarjana (7,5%). Masa kerja responden juga didominasi oleh kelompok berpengalaman, dengan 65% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini mengindikasikan tingkat kedewasaan profesional yang tinggi dalam populasi penelitian.

Sementara itu, kelompok pendapatan terbanyak berada pada rentang Rp7 juta – <Rp10 juta per bulan (70%) yang mencerminkan tingkat kesejahteraan menengah. Secara keseluruhan, profil responden menunjukkan dominasi individu yang berusia produktif, berpendidikan tinggi, berpengalaman panjang, dan memiliki pendapatan yang relatif stabil, sebuah fondasi yang kokoh untuk menilai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara empiris.





Gambar 1. Demografi Responden

Analisis Deskriptif dan Uji Validitas & Reliabilitas

Penelitian ini mengukur kepuasan kerja pegawai melalui lima dimensi utama, yaitu lingkungan fisik kerja, komunikasi dan informasi, kualitas kepemimpinan dan manajemen, pengembangan karier dan penghargaan, serta kesejahteraan pegawai. Setiap dimensi terdiri atas sejumlah indikator yang dinilai menggunakan skala Likert 1–10 yang dikonversi menjadi skala 100 dan dianalisis berdasarkan statistik deskriptif serta uji reliabilitas internal.

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel dalam Penelitian

Dimensi	Indikator	Mean	Std. Dev	Min	Max
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Kondisi Fisik dan Fasilitas	Kenyamanan Fisik Ruang Kerja	79.25	11.18	60.00	100.00
	Ketersediaan Fasilitas Kerja	78.75	13.24	50.00	100.00
	Fasilitas Penunjang Kantor	78.75	11.37	60.00	100.00
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	64.50	16.79	30.00	100.00
2. Komunikasi dan Informasi	Transparansi Informasi dari Atasan	73.00	13.81	40.00	100.00
	Kejelasan Tugas dan Target	82.25	11.43	50.00	100.00
	Komunikasi Antarpegawai	80.25	10.50	50.00	100.00
	Kemudahan Akses Informasi Kerja	84.50	9.59	70.00	100.00
3. Kepemimpinan	Kepemimpinan yang Adil dan	73.50	14.42	30.00	100.00

Dimensi	Indikator	Mean	Std. Dev	Min	Max	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
4. Karier dan Kompetensi	dan Manajemen	Profesional				
		Dukungan Pimpinan saat Kendala	72.00	13.81	30.00	100.00
		Keterbukaan terhadap Masukan Pegawai	74.25	10.59	50.00	100.00
		Transparansi Keputusan Manajemen	74.50	13.19	30.00	100.00
		Objektivitas Penilaian Kinerja	72.25	13.68	30.00	100.00
		Kesempatan Pelatihan dan Pengembangan	80.50	12.80	50.00	100.00
		Kejelasan Jenjang Karier	79.50	15.52	30.00	100.00
		Keadilan dalam Mutasi dan Promosi	70.50	18.39	20.00	100.00
		Perhatian terhadap Kompetensi Pegawai	75.75	13.75	50.00	100.00
		Pemahaman atas Indikator Kinerja	77.75	14.41	40.00	100.00
5. Kesejahteraan dan Kompensasi		Kesesuaian Pendapatan dengan Tanggung Jawab	76.75	13.85	30.00	100.00
		Kepuasan terhadap Jaminan Kesehatan dan Sosial	78.75	10.90	60.00	100.00
		Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi	70.75	14.03	30.00	100.00
		Keadilan Pemberian Insentif	70.25	15.27	30.00	100.00
		Program Kesejahteraan Pegawai	73.75	13.90	40.00	100.00

Keterangan:

Variabel penelitian meliputi: ruang (kenyamanan fisik ruang kerja), fasilitas (ketersediaan fasilitas kerja utama), fasilitas_add (fasilitas penunjang kantor), sarana_sehat (sarana kesehatan dan keselamatan kerja), atasan_terbuka (transparansi informasi dari atasan), paham_tugas (kejelasan tugas dan target kerja), komunikasi (komunikasi antarpegawai), akses_info (akses informasi pekerjaan), atasan_pro (kepemimpinan yang adil dan profesional), atasan_dukung (dukungan pimpinan saat kendala), atasan_saran (keterbukaan pimpinan terhadap masukan), manajemen_tranparan (transparansi keputusan manajemen), penilaian (objektivitas sistem penilaian kinerja), pelatihan (kesempatan pelatihan dan pengembangan), karier (kejelasan jenjang karier), mutasi (keadilan mutasi dan promosi), dihargai (perhatian terhadap pengembangan kompetensi), indikator_penilaian (pemahaman indikator kinerja), pendapatan_tajab (kesesuaian pendapatan dengan tanggung jawab), puas_faskes (kepuasan fasilitas jaminan kesehatan), keseimbangan (keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi), insentif_adil (keadilan pemberian insentif), dan olahraga (program kesejahteraan seperti olahraga dan rekreasi).

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai BPS Kabupaten Manokwari, 2024 (data primer, diolah)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa secara umum, semua indikator memiliki rerata skor yang cukup tinggi, menunjukkan persepsi positif pegawai terhadap aspek-aspek yang diukur. Indikator dengan rerata tertinggi adalah *akses informasi* (84,5), *paham tugas* (82,25), dan *pelatihan* (80,5), yang menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup mudah

mengakses informasi pekerjaan, memahami tugasnya, dan mendapatkan kesempatan pelatihan. Sebaliknya, indikator dengan rerata terendah terdapat pada *sarana kesehatan* (64,5), *mutasi* (70,5), serta *insentif yang adil* (70,25). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kesejahteraan non-upah seperti fasilitas kesehatan dan persepsi keadilan dalam pemberian insentif masih perlu ditingkatkan. Nilai standar deviasi yang berkisar antara 9,6 hingga 18,3 menunjukkan adanya variasi persepsi antarpegawai, terutama pada indikator *mutasi* dan *sarana kesehatan*, yang mengindikasikan pengalaman atau pandangan yang cukup berbeda di antara responden terhadap aspek tersebut.

Untuk menjamin bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Hair et al. (2014), nilai alpha di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima, sementara nilai di atas 0,80 mengindikasikan reliabilitas yang baik, dan nilai mendekati 1,00 menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji, kelima kelompok dimensi yang diuji menunjukkan nilai alpha berkisar antara 0,7539 hingga 0,8969, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Dimensi	Item	Item-Rest Correlation	Cronbach's Alpha Jika Item Dihapus	Cronbach's Alpha Dimensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Kondisi Fisik dan Fasilitas ($\alpha = 0.7646$)	Kenyamanan Fisik Ruang Kerja	0.8050	0.6683	0.7646
	Ketersediaan Fasilitas Kerja	0.8376	0.6421	
	Fasilitas Penunjang Kantor	0.7548	0.7033	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.7247	0.8259	
2. Komunikasi dan Informasi ($\alpha = 0.7539$)	Transparansi Informasi dari Atasan	0.7701	0.7403	0.7539
	Kejelasan Tugas dan Target	0.7430	0.7099	
	Komunikasi Antarpegawai	0.8021	0.6511	
	Kemudahan Akses Informasi Kerja	0.7468	0.6904	
3. Kepemimpinan dan Manajemen ($\alpha = 0.8455$)	Kepemimpinan yang Adil dan Profesional	0.8970	0.7656	0.8455
	Dukungan Pimpinan saat Kendala	0.8504	0.7881	
	Keterbukaan terhadap Masukan Pegawai	0.5685	0.8690	
	Transparansi Keputusan Manajemen	0.8134	0.8029	
	Objektivitas Penilaian Kinerja	0.7660	0.8243	
4. Karier dan	Kesempatan Pelatihan dan	0.7386	0.8993	0.8969

Dimensi	Item	Item-Rest Correlation	Cronbach's Alpha Jika Item Dihapus	Cronbach's Alpha Dimensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompetensi ($\alpha = 0.8969$)	Pengembangan			
	Kejelasan Jenjang Karier	0.8450	0.8742	
	Keadilan dalam Mutasi dan Promosi	0.8499	0.8858	
	Perhatian terhadap Kompetensi Pegawai	0.9239	0.8477	
	Pemahaman atas Indikator Kinerja	0.8757	0.8625	
5. Kesejahteraan dan Kompensasi ($\alpha = 0.8311$)	Kesesuaian Pendapatan dengan Tanggung Jawab	0.8640	0.7564	
	Kepuasan terhadap Jaminan Kesehatan dan Sosial	0.6508	0.8294	
	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi	0.8686	0.7542	0.8311
	Keadilan Pemberian Insentif	0.8363	0.7744	
	Program Kesejahteraan Pegawai	0.6310	0.8525	

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai BPS Kabupaten Manokwari, 2024 (data primer, diolah)

Dimensi pertama yang terdiri dari *ruang kerja, fasilitas, fasilitas tambahan, dan sarana kesehatan* menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,7646. Hal ini menandakan bahwa dimensi lingkungan fisik kerja memiliki konsistensi internal yang cukup baik, meskipun indikator *sarana kesehatan* memiliki korelasi item-rest yang rendah, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap indikator ini sedikit berbeda dibandingkan indikator lainnya dalam kelompok yang sama.

Dimensi kedua yang mencakup *atasan terbuka, paham tugas, komunikasi, dan akses informasi* memperoleh alpha sebesar 0,7539. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek komunikasi dan pemahaman tugas cukup reliabel dalam mengukur kepuasan kerja dalam konteks ini. Korelasi antar-item yang relatif tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator ini saling berkaitan secara konsisten.

Dimensi ketiga mencakup *profesionalitas atasan, dukungan atasan, pemberian saran, manajemen transparan, dan penilaian kinerja*, yang memperoleh nilai alpha sebesar 0,8455. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam kelompok ini memiliki konsistensi yang sangat baik, walaupun item *atasan memberikan saran* memiliki korelasi item-rest yang paling rendah dibandingkan item lainnya, yang dapat menjadi bahan evaluasi lebih lanjut dalam revisi instrumen.

Selanjutnya, dimensi keempat terdiri dari *pelatihan, karier, mutasi, penghargaan, dan indikator penilaian kinerja* memperoleh alpha sebesar 0,8969, yang merupakan nilai tertinggi dalam pengujian ini. Ini menunjukkan bahwa aspek pengembangan dan penghargaan pegawai diukur dengan instrumen yang sangat reliabel. Semua item dalam kelompok ini memiliki korelasi item-test yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi ini sangat kuat secara internal.

Terakhir, dimensi kelima yang mencakup aspek kesejahteraan, seperti *pendapatan dan*

tunjangan jabatan, kepuasan terhadap fasilitas kesehatan, keseimbangan kerja dan kehidupan, insentif yang adil, dan olahraga, memberikan nilai alpha sebesar 0,8311. Ini menandakan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur kesejahteraan pegawai. Walaupun dua item, yaitu *kepuasan terhadap fasilitas kesehatan* dan *olahraga*, memiliki nilai korelasi item-rest yang lebih rendah, mereka masih dalam batas yang dapat diterima.

Secara keseluruhan, kelima kelompok indikator memiliki reliabilitas yang tinggi dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, seperti Principal Component Analysis (PCA) dan regresi. Hasil ini sejalan dengan pendapat Nunnally & Bernstein (1994) bahwa koefisien alpha di atas 0,70 sudah cukup untuk tahap eksploratori dalam penelitian sosial. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan konsisten secara internal dan memiliki keandalan yang kuat dalam mengukur konstruk kepuasan kerja pegawai.

Sementara itu validitas diuji menggunakan korelasi antar item dan skor total (item-rest correlation). Umumnya, nilai di atas 0,30 dianggap valid. Seluruh indikator menunjukkan nilai korelasi item-rest $> 0,40$. Artinya, semua item valid dan mampu merepresentasikan konstruk kepuasan kerja pegawai pada dimensi masing-masing secara konsisten dan bermakna.

Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh keseluruhan kepuasan kerja (*kepuasan_total*) terhadap kinerja pegawai (*skp*). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja dengan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,8133. Artinya, sekitar 81,33% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja total. Nilai ini mengindikasikan kekuatan model yang sangat tinggi dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-statistik	p-value	CI Batas Bawah	CI Batas Atas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kepuasan_Total	1.584	0.121	13.070	0.000*	1.339	1.829
Intercept (_cons)	93.488	0.160	583.280	0.000*	93.163	93.812
Statistik Model	Nilai					
Observasi	40					
Adjusted R ²	0.8133					
F-statistik	170.88					
Prob > F	0.000					
Root MSE	1.014					

Keterangan: Koefisien regresi dianggap signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Koefisien regresi untuk variabel *kepuasan_total* sebesar 1,584 dengan *p-value* $< 0,001$ sangat signifikan, yang mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam skor kepuasan kerja total diikuti oleh peningkatan rata-rata kinerja pegawai sebesar 1,584 satuan, dengan tingkat kepercayaan 95%. Intercept sebesar 93,488 menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja total berada pada titik nol (hipotetik), kinerja pegawai berada pada level 93,488. Secara praktis, hasil ini menguatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja secara umum merupakan prediktor utama kinerja

pegawai.

Uji F ($F(1,38) = 170,88, p < 0,001$) juga menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan dan bukan hasil kebetulan statistik. *Root Mean Square Error* (Root MSE) sebesar 1,014 mengindikasikan bahwa rata-rata deviasi prediksi model terhadap nilai aktual kinerja pegawai cukup rendah, menandakan presisi model yang baik.

Lebih lanjut, analisis regresi linier berganda dilakukan terhadap lima dimensi kepuasan kerja yang meliputi aspek kondisi fisik dan fasilitas, komunikasi dan informasi, kepemimpinan dan manajemen, pengembangan karier dan kompetensi, serta kesejahteraan dan kompensasi, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap variasi kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,880, yang mengindikasikan bahwa sekitar 88 persen variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model yang dibangun, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk model regresi tersebut memiliki daya jelas (*explanatory power*) yang sangat tinggi dalam konteks organisasi yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dimensi	Koefisien	Std. Error	t-value	p-value	Batas Bawah (95%)	Batas Atas (95%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kondisi Fisik & Fasilitas	0.279	0.631	0.440	0.661	(1.003)	1.561
Komunikasi & Informasi	(0.182)	0.791	(0.230)	0.819	(1.790)	1.425
Kepemimpinan & Manajemen	1.133	0.508	2.230	0.032*	0.100	2.165
Karier & Kompetensi	3.724	0.631	5.900	0.000*	2.441	5.006
Kesejahteraan & Kompensasi	2.761	0.588	4.700	0.000*	1.566	3.955
Konstanta	93.488	0.128	727.650	0.000*	93.227	93.749

Keterangan Uji Asumsi Klasik

Adjusted R-squared	: 0.8800
Uji Normalitas Residual	: $p = 0.509$ (Distribusi normal)
Uji Multikolinearitas (VIF)	: Rata-rata VIF = 2.64 (tidak ada multikolinearitas)
Uji Heteroskedastisitas	: $p = 0.060$ (varian residual konstan)

Keterangan: Koefisien regresi dianggap signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh memberikan gambaran mendalam mengenai hubungan antara berbagai dimensi kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Nilai Adjusted R-squared sebesar 0,880 menunjukkan bahwa 88% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model yang mengikutsertakan lima dimensi kepuasan kerja, yakni kondisi fisik dan fasilitas, komunikasi dan informasi, kepemimpinan dan manajemen, karier dan kompetensi, serta kesejahteraan dan kompensasi. Angka ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik, sehingga variabel-variabel tersebut secara kolektif sangat

relevan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam konteks penelitian ini.

Melalui analisis koefisien regresi dan nilai signifikansi masing-masing variabel, ditemukan bahwa tidak semua dimensi kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimensi kepemimpinan dan manajemen memiliki koefisien positif sebesar 1,133 dengan p -value sebesar 0,032, yang menandakan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan manajemen secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara praktis, hal ini berarti setiap peningkatan satu unit pada persepsi pegawai terhadap aspek kepemimpinan dan manajemen akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 1,133 persen, dengan tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini konsisten dengan literatur yang menegaskan peran sentral kepemimpinan dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan agar mencapai kinerja optimal (Bass, 1990; Yukl, 2013).

Selanjutnya, dimensi karier dan kompetensi juga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, dengan koefisien sebesar 3,724 dan p -value yang sangat signifikan ($<0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier dan peningkatan kompetensi menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai. Karyawan yang merasakan adanya peluang kemajuan karier dan peningkatan kemampuan cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga kinerja mereka juga meningkat secara substansial. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi dan jalur karier yang jelas merupakan faktor motivasi yang efektif dalam organisasi (Noe, 2010; Saks, 2006).

Dimensi kesejahteraan dan kompensasi memiliki kontribusi signifikan dengan koefisien 2,761 dan p -value $< 0,001$, menunjukkan bahwa kesejahteraan fisik dan finansial pegawai merupakan elemen penting dalam mendorong kinerja. Kondisi kompensasi yang dirasakan adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja (Greenberg, 1990; Milkovich & Newman, 2008).

Sebaliknya, dimensi kondisi fisik dan fasilitas serta komunikasi dan informasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan p -value masing-masing 0,661 dan 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, persepsi pegawai terhadap kondisi fisik lingkungan kerja dan efektivitas komunikasi internal tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka. Meskipun demikian, kedua aspek tersebut tetap merupakan bagian dari lingkungan kerja yang dapat mendukung produktivitas secara umum, tetapi pengaruhnya kurang dominan dibandingkan tiga dimensi yang signifikan. Temuan ini dapat dijelaskan karena faktor-faktor tersebut mungkin telah berada pada tingkat yang relatif memadai atau stabil di organisasi yang diteliti, sehingga tidak menjadi variabel pembeda yang signifikan (Robbins & Judge, 2017).

Analisis uji asumsi klasik memperkuat validitas model yang digunakan. Uji normalitas residual dengan p -value = 0,509 menegaskan bahwa sisa-sisa model mengikuti distribusi normal, sebuah prasyarat penting dalam regresi linier untuk memastikan inferensi statistik yang valid (Gujarati & Porter, 2009). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) rata-rata 2,64, yang jauh di bawah batas kritis 10, menandakan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen sehingga koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara reliabel tanpa bias akibat multikolinearitas (Hair et al., 2014). Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dengan p = 0,060 menunjukkan variansi residual yang konstan atau homoskedastisitas, meskipun nilai ini mendekati batas signifikansi, tetap dapat diterima sebagai tidak ada pelanggaran serius terhadap asumsi ini, sehingga model regresi dapat dipercaya untuk prediksi dan analisis inferensial (Wooldridge, 2013).

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa intervensi manajerial yang

difokuskan pada peningkatan kepemimpinan yang efektif, pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan, serta sistem kesejahteraan yang adil dan memadai merupakan strategi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penekanan pada tiga dimensi ini akan membawa dampak yang lebih signifikan dibandingkan dengan perbaikan kondisi fisik dan komunikasi, yang dalam konteks ini kurang berkontribusi terhadap variabilitas kinerja. Temuan ini juga memberikan implikasi praktis bagi pembuat kebijakan dan manajer sumber daya manusia dalam organisasi untuk merumuskan program peningkatan kinerja berbasis kepuasan kerja yang terfokus dan berbasis bukti empiris.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai di lingkungan BPS Kabupaten Manokwari. Melalui pendekatan regresi linier sederhana, ditemukan bahwa indeks kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap capaian kinerja pegawai, dengan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi nilai SKP. Sementara itu, analisis regresi linier berganda mengungkap bahwa dimensi kepemimpinan dan manajemen serta karier dan kompetensi merupakan dua faktor yang paling konsisten memengaruhi kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kualitas manajerial pimpinan, kejelasan arah pengembangan karier, dan peluang peningkatan kompetensi menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik seperti BPS sangat dipengaruhi oleh sejauh mana institusi mampu menciptakan sistem kerja yang memuaskan secara internal, baik dari aspek struktural, fungsional, maupun relasional.

Sebagai implikasi strategis, BPS Kabupaten Manokwari disarankan untuk memperkuat peran kepemimpinan yang partisipatif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai, sekaligus memperjelas jalur pengembangan karier yang terencana dan adil. Selain itu, peningkatan kualitas komunikasi internal dan keterbukaan informasi juga perlu menjadi agenda prioritas, mengingat dimensi ini turut membentuk persepsi positif pegawai terhadap institusi. Di sisi lain, evaluasi berkala terhadap kondisi fisik lingkungan kerja serta sistem kesejahteraan tetap diperlukan, meskipun tidak menjadi determinan utama dalam model regresi, karena faktor-faktor tersebut tetap memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja secara tidak langsung. Ke depan, BPS Kabupaten Manokwari diharapkan dapat membangun sistem manajemen SDM berbasis data, yang tidak hanya menilai kinerja pegawai, tetapi juga menindaklanjuti secara nyata masukan dan dinamika psikologis di lingkungan kerja, sehingga tercipta institusi yang tidak hanya profesional, tetapi juga berdaya saing tinggi secara internal dan eksternal.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Rahmi Nur Islami, S.M., M.M., selaku dosen pembimbing karya ilmiah ini, atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan hingga selesainya penelitian ini. Dedikasi dan ketelitiannya telah memberikan kontribusi besar terhadap kualitas hasil penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh keluarga besar BPS Kabupaten Manokwari yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan data yang diperlukan. Tak lupa, penulis menghargai dukungan dari seluruh staf akademik Universitas Terbuka yang telah memfasilitasi proses penyusunan karya ilmiah ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adnan Hakim, A. A. A., & Hamid, N. (2021). Pengaruh public service motivation dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Media Riset Akuntansi Bisnis dan Jurnal*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2427>
- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Pearson.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). Free Press.
- Fahriza, M. N. Z., Samasta, A. S., Insih, K., & Purusa, N. A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang. *Eco-Talent Journal*, 5(2), 45–60. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1590>
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 30–40. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Bumi Aksara.
- Huda, N., & Komalawati, E. (2021). Pengaruh kepuasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Auditorat Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Reformasi: Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 7(2), 115–130. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/reformasi/article/view/4188>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (2nd ed.). Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publications.
- Team Mahasiswa Riset 2–60, Politeknik Statistika STIS. (2021). *Analisis tingkat kepuasan kerja pegawai BPS*. [https://pppm.stis.ac.id/dataPKL/60/Buku%20Laporan/Buku%2001%20\[Riset%202-60\]%20Analisis%20Tingkat%20Kepuasan%20Kerja%20Pegawai%20BPS.pdf](https://pppm.stis.ac.id/dataPKL/60/Buku%20Laporan/Buku%2001%20[Riset%202-60]%20Analisis%20Tingkat%20Kepuasan%20Kerja%20Pegawai%20BPS.pdf)

-
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics: A modern approach* (5th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Yohannes, G. S. P., & Mirnawati. (2021). Peran kepuasan kerja sebagai prediktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 88–99. <https://doi.org/10.56070/jinema.v4i2.39>
- Yuki, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.