

## **Pengaruh Keterikatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung Dinas Perhubungan Kota Surabaya**

**Prasetyo Widi Nugroho<sup>1</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1</sup>

Email korespondensi: prasetyo.23416@mhs.unesa.ac.id

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the partial effect of work engagement and work motivation on employee performance at the Motor Vehicle Testing Office of Wiyung, Department of Transportation, Surabaya City. A quantitative approach with an explanatory method was employed. The population consisted of 62 active employees, and total sampling was applied. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that both work engagement and work motivation have a significant positive effect on employee performance. Work engagement is reflected in enthusiasm, dedication, and emotional involvement, while work motivation represents internal and external drives to complete tasks optimally. Together, these variables significantly contribute to improving employee performance. These findings provide a strategic basis for human resource management in the public sector.*

**Keywords:** *Work Engagement, Work Motivation, Employee Performance, Public Sector*

### **1. PENDAHULUAN**

Pelayanan publik yang berkualitas menuntut kinerja pegawai yang optimal di berbagai sektor pemerintahan. Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan teknis adalah Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung di bawah naungan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Pegawai yang bertugas di lingkungan ini memikul tanggung jawab besar dalam menjaga keselamatan transportasi melalui pengujian teknis kendaraan bermotor.

Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor internal yang memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai. Dua faktor yang sering menjadi focus kajian dalam manajemen sumber daya manusia adalah keterikatan kerja dan motivasi kerja. Keduanya diyakini mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

Namun dalam praktiknya, tingginya motivasi atau keterlibatan kerja belum tentu berbanding lurus dengan pencapaian kinerja yang optimal. Beberapa pegawai masih menunjukkan hasil kerja yang kurang optimal meskipun merasa antusias dan terlibat dalam pekerjaan. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih mendalam menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan pegawai dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

#### **Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai dalam pekerjaan. Pegawai

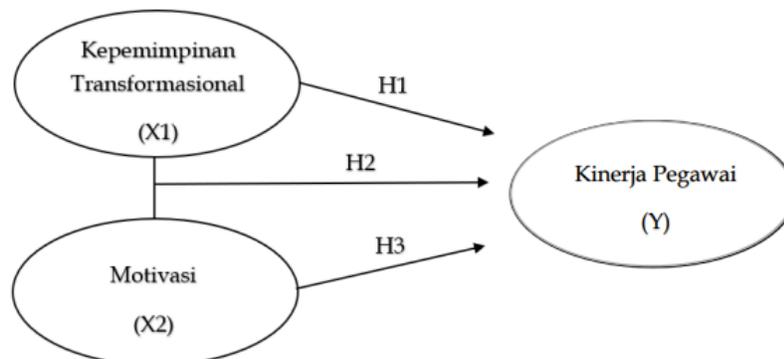
yang memiliki keterikatan tinggi biasanya bekerja dengan antusias, merasa bangga terhadap pekerjaannya, dan sulit melepaskan diri dari tugas-tugasnya karena adanya keterlibatan emosional dan mental (Schaufeli et al., 2002).

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan dalam berperilaku kerja. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian pribadi, maupun ekstrinsik, seperti insentif, pengakuan, atau kondisi kerja yang mendukung (Herzberg, 1959).

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kedisiplinan. Dalam sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga citra dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah (Mangkunegara, 2005).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**  
Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Kerangka konseptual pada penelitian ini digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel yang akan diteliti, yaitu variabel keterikatan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Berikut hipotesis penelitian ini:

- H1: Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H3: Keterikatan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel keterikatan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung, Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor tersebut yang berjumlah 62 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dapat digunakan secara sah dan konsisten. Variabel keterikatan kerja diukur berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption, sedangkan motivasi kerja diukur berdasarkan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari keterikatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas model regresi yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung pada bulan November hingga Desember 2024.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini melibatkan 62 pegawai aktif dari Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung, Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (82,25%), sedangkan sisanya perempuan (17,74%). Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar pegawai berada pada rentang usia 41–50 tahun (41,93%), disusul oleh kelompok usia 31–40 tahun (32,25%) dan 20–30 tahun (25,80%). Berdasarkan lama masa kerja, hampir separuh responden (46,77%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi. Sisanya bekerja antara 5–10 tahun (27,41%) dan 3–5 tahun (22,58%). Komposisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas teknis maupun administratif secara efektif.

Berdasarkan hasil analisis data, keterikatan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,45 yang dikategorikan dalam tingkat “Setuju”. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya” (3,50), menunjukkan adanya makna mendalam terhadap pekerjaan. Sementara itu, dua pernyataan dengan skor terendah, masing-masing sebesar 3,40, adalah “Saya sering kali terlarut dalam pekerjaan dan tidak menyadari waktu berjalan” serta “Saya merasa pekerjaan saya sangat menyita perhatian”, yang keduanya masuk kategori netral. Secara umum, tingkat keterikatan pegawai dinilai cukup positif, meskipun ada aspek yang dapat ditingkatkan.

Variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata 3,45, yang juga berada pada kategori “Setuju”. Responden paling setuju terhadap pernyataan “Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan yang ada di tempat kerja” (3,53), menandakan kepatuhan dan kedisiplinan yang tinggi. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah adalah “Saya menjaga kualitas pekerjaan meskipun bekerja di bawah tekanan” (3,40), yang menandakan adanya tantangan dalam mempertahankan performa di bawah kondisi tekanan kerja. Secara umum, kinerja pegawai dinilai baik oleh responden.

Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,60062090
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,037
	Negative	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dari model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,661	1,905		,872	,387
	Keterikatan Kerja (X1)	,786	,067	,617	11,723	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,601	,050	,635	12,064	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
--

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterikatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 11,723 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, semakin tinggi keterikatan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Attamimi, Hayati, dan Satria (2021) yang juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, hasil uji terhadap variabel motivasi kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar 12,064 dan signifikansi 0,000. Karena thitung  $>$  ttabel dan signifikansi  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nurjanah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam mendorong produktivitas pegawai secara optimal.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 <sup>a</sup>	,838	,832	,611

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Keterikatan Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 tersebut, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,838 menunjukkan bahwa 83,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keterikatan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,832 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tetap kuat dan relevan meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen. Selain itu, nilai standard error of the estimate sebesar 0,611 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model dianggap akurat dalam memprediksi kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbukti memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh keterikatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini lebih kuat dibandingkan penelitian sebelumnya oleh Ruhayat, Meria, dan Julianingsih (2020), yang juga menunjukkan pengaruh positif keterikatan kerja terhadap kinerja, namun dengan kekuatan model yang lebih rendah.

### Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,733 dan signifikansi 0,008 ( $<$

0,05). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja, semakin besar kontribusi positif pegawai terhadap peningkatan kinerja organisasi. Keterikatan kerja sendiri mencakup semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, yang membentuk suasana psikologis positif dan meningkatkan fokus serta rasa tanggung jawab pegawai. Indikator “Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya” menjadi salah satu pernyataan dengan skor tertinggi, menunjukkan bahwa persepsi terhadap makna pekerjaan sangat memengaruhi keterlibatan pegawai.

Temuan ini diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya, seperti Darmawan dan Rahayu (2021), Wenang et al. (2020), serta Attamimi et al. (2022), yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja di berbagai sektor. Dalam konteks PKB Wiyung, peningkatan keterikatan kerja dapat didorong melalui sistem komunikasi yang efektif, pelatihan yang bermakna, dan budaya kerja yang memberikan rasa aman serta penghargaan. Mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif akan memperkuat keterlibatan pegawai secara emosional dan profesional, sekaligus mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Selain keterikatan kerja, motivasi juga terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,605 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun, disiplin, dan fokus pada pencapaian hasil. Motivasi mencakup dorongan internal dan eksternal seperti kebutuhan dasar, rasa aman, pengakuan, serta peluang pengembangan diri. Dalam penelitian ini, indikator “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu” mendapatkan skor tertinggi, mencerminkan komitmen kuat pegawai terhadap tanggung jawab kerja.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu, seperti studi Afifi et al. (2017) dan Hestisani et al. (2014), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja di sektor jasa maupun pemerintahan. Kosali dan Nabila (2024) bahkan mencatat bahwa motivasi menyumbang 36% terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi seperti PKB Wiyung perlu mengembangkan strategi yang mendukung motivasi pegawai, melalui sistem insentif berbasis kinerja, pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan. Langkah-langkah tersebut akan mendorong motivasi kerja yang berkelanjutan dan berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Surabaya. Keterikatan kerja terbukti memberikan dampak

positif terhadap kinerja, di mana pegawai yang terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaannya cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan produktif. Aspek seperti semangat kerja, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan keterlarutan dalam tugas sehari-hari menjadi pendorong utama peningkatan performa. Di sisi lain, motivasi kerja juga memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong kinerja pegawai, baik melalui dorongan internal seperti keinginan untuk berprestasi dan berkembang, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, rasa aman, dan hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Secara simultan, keterikatan dan motivasi kerja berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, organisasi perlu mengelola aspek psikologis dan kebutuhan individu melalui strategi pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, S., Marjohan, M., & Syahniar, S. (2017). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 5(2), 56–61.
- Attamimi, N. A., Hayati, N., & Satria, H. (2021). Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 35–44.
- Attamimi, N. A., Hayati, N., & Satria, H. (2022). Hubungan antara work engagement dan performa karyawan sektor publik. *Jurnal Psikologi Kerja*, 3(2), 101–112.
- Darmawan, D., & Rahayu, I. (2021). Keterikatan kerja sebagai determinan kinerja karyawan: Studi pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 22–30.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hestisani, H., Putri, M. A., & Rahmawati, D. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 12–18.
- Kosali, A., & Nabila, S. (2024). Analisis kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 88–97.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah, S. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 77–85.
- Ruhyat, M., Meria, F., & Julianingsih, E. (2020). Analisis keterikatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 45–54.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Wenang, Y. J., Rondonuwu, H. F., & Yusriani, Y. (2020). Work engagement dan kinerja: Studi pada pegawai Dinas Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 110–120.