

Open access available: ekobima@plb.ac.id

Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor melalui Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja di Wilayah Bandung Raya (Survei Pada Penguji Kendaraan Bermotor di Wilayah Bandung Raya)

Yandy Noviandri¹, M Didi Turmudzi², Heru Setiawan³

Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia¹²³

*yandymuharamsyah@gmail.com**

Article Info	Abstract
Received :	<i>Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor di Wilayah Bandung Raya. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sedangkan analisis data dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara umum berada pada kriteria kurang baik. Motivasi, kompetensi, dan disiplin berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor. Organisasi perlu meningkatkan pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme pegawai.</i>
Revised :	
Accepted :	
Keyword: <i>Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.</i>	

PENDAHULUAN

Pelayanan publik berdasarkan UU No. 22 Tahun 2009 merupakan rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelayanan publik menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan instansi pemerintah, termasuk dalam bidang transportasi. Pemerintah melalui UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan menetapkan pengujian kendaraan bermotor sebagai langkah preventif untuk menjamin kendaraan yang beroperasi memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan. Pengujian tersebut diwajibkan bagi kendaraan tertentu, seperti mobil penumpang umum, mobil bus, mobil barang, kereta gandengan, dan kereta tempelan, yang wajib menjalani pemeriksaan secara berkala.

Dinas Perhubungan dituntut mengoptimalkan pelayanan pengujian kendaraan bermotor karena kualitas pelayanan sangat berkaitan dengan keselamatan masyarakat dan kepuasan pengguna jasa. Dalam pelaksanaannya, kinerja penguji menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Menurut Carudin (2019:3), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pride et al. (2019:329) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki tiga fungsi utama, yaitu memberikan informasi mengenai kualitas pekerjaan pegawai, menjadi dasar pemberian penghargaan seperti kenaikan gaji dan promosi, serta membantu organisasi dalam memonitor pelatihan dan pengembangan pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Aparatur dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta mampu memberikan pelayanan secara jujur, transparan, akuntabel, cepat, tepat, dan profesional. Berdasarkan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pegawai (AKIP) Dinas Perhubungan Bandung Raya, nilai AKIP mengalami penurunan dari 62,53 pada tahun 2023 menjadi 60,41 pada tahun 2024, meskipun masih berada pada tingkat akuntabilitas B. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan perbaikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja penguji kendaraan bermotor dipengaruhi oleh kualitas pemeriksaan, efisiensi waktu, penggunaan teknologi, fasilitas, interaksi dengan pengguna layanan, beban kerja, stres, dan pengembangan profesional. Permasalahan yang ditemukan antara lain beban kerja tinggi, fasilitas dan peralatan yang kurang memadai, keterbatasan teknologi, kurangnya pengembangan profesional, komunikasi dengan pelanggan, serta kondisi kerja yang tidak mendukung. Kondisi tersebut dapat menurunkan ketelitian, efisiensi, kualitas pemeriksaan, dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan, perbaikan fasilitas, serta pengelolaan beban kerja diperlukan untuk mendukung kinerja penguji.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Gorda (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Blum dalam As'ad (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, kesempatan untuk maju, penilaian yang adil, hubungan sosial, dan perlakuan atasan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang muncul dari evaluasi seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Permasalahan kepuasan kerja penguji

meliputi kondisi tempat kerja, gaji, peluang karier, beban kerja, kepemimpinan, hubungan rekan kerja, penghargaan, keselamatan, prosedur kerja, dan aksesibilitas.

Motivasi menjadi faktor lain yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan rata-rata motivasi kerja penguji kendaraan bermotor hanya sebesar 2,85, sehingga belum sepenuhnya baik. Pegawai dinilai kurang terdorong untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, dan bekerja dalam kelompok. Mangkunegara (2020:169) menyatakan bahwa hal yang memotivasi kinerja seseorang adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan, baik materiil maupun nonmateriil, yang diperoleh sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kurangnya insentif, lingkungan kerja yang tidak mendukung, pekerjaan monoton, minimnya pelatihan dan pengembangan karier, beban kerja berat, ketidakjelasan prospek karier, serta tekanan kerja menjadi faktor yang dapat menurunkan motivasi.

Kompetensi dan disiplin juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja penguji. Kompetensi mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, kemampuan mengoperasikan peralatan, pemahaman regulasi, komunikasi, pengelolaan waktu, serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Penguji perlu memahami sistem kendaraan, alat uji, dan standar keselamatan agar mampu menghasilkan pemeriksaan yang akurat. Sementara itu, disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu, prosedur, regulasi, tanggung jawab, dan etika kerja. Menurut Wirawan (2019:138), disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi. Mondy (2020:162) menambahkan bahwa tindakan disiplin yang tepat dapat mendorong perilaku baik anggota kelompok, sedangkan tindakan yang tidak tepat dapat menimbulkan dampak merugikan. Hasil pra survei menunjukkan disiplin penguji belum sepenuhnya baik dengan rata-rata 2,99.

Berdasarkan keseluruhan kondisi tersebut, permasalahan kinerja penguji kendaraan bermotor di Wilayah Bandung Raya berkaitan erat dengan motivasi, kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja. Prawirosentono (2019:109) menyatakan bahwa kinerja pegawai akan baik apabila pegawai memiliki keahlian tinggi, kesediaan bekerja, imbalan atau upah yang layak, serta harapan masa depan. Armstrong dkk. (2019) dan Wibowo (2020) mengemukakan bahwa faktor personal yang memengaruhi kinerja antara lain keterampilan, kompetensi, motivasi, pemberdayaan, dan komitmen. Gibson dkk. (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi faktor individu, psikologis, dan organisasi, termasuk kemampuan, keterampilan, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan penghargaan. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan kondisi empiris dan pendapat tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor di Wilayah Bandung Raya.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1.1 Manajemen dan Organisasi

Manajemen merupakan proses yang sangat penting dalam organisasi karena berfungsi mengarahkan dan mengoordinasikan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Boddy & Paton (2019) mendefinisikan manajemen sebagai *“Management is the activity of getting things done with the aid of people and other resources”*, sedangkan Sindoro (2020) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Robbins dan Coulter (2019:36) juga menekankan bahwa manajemen merupakan proses mengoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif melalui orang lain. Dengan demikian, manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan, dan pengembangan SDM.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Dessler (2020) menjelaskan MSDM sebagai serangkaian proses perolehan, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, sedangkan Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menekankan bahwa MSDM merupakan kombinasi kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, motivasi, serta kinerja karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Winardi (2019:1) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti “menggerakkan”, sedangkan Koontz dan Weihrich dalam Ndraha (2020:145) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan yang mendorong seseorang bertindak. Sarwoto (2019:167) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian motif agar karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Vroom dalam Ndraha (2019:147) menjelaskan motivasi melalui tiga unsur, yaitu *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality*.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang melekat pada individu dan berkaitan dengan efektivitas serta keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Mitrani (2019:21) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif, sedangkan Spencer and Spencer (2019:109) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kerja.

Kompetensi mencakup *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skill*. Kompetensi tersebut dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang serta menjadi dasar dalam pemilihan pegawai, perencanaan karier, penilaian kerja, dan pengembangan pegawai.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Simamora (2019:305) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar mampu bekerja secara kooperatif dan meningkatkan prestasi kerja. Davis dan Werther (2019:410) mendefinisikan disiplin sebagai tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan terhadap standar organisasi. Rivai dan Sagala (2019:443) juga menegaskan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons emosional atau perasaan individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2019:271) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, sedangkan Robbins dan Judge (2019:184) menyebut kepuasan sebagai *“an individual's general attitude toward his or her job”*. Cherrington (2019:306) menyatakan bahwa *“Job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs”*. Luthans (2017:114) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dengan demikian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan, kebutuhan, nilai, dan kenyataan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan indikator penting keberhasilan organisasi yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Armstrong dan Taylor (2022) menyatakan bahwa *“Employee performance refers to the behavior and results that employees exhibit and produce while carrying out their job responsibilities”*, sedangkan Dessler (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu. Wibowo (2023), Gibson (2022), Sutrisno (2024), Robbins dan Judge (2022), serta Mangkunegara (2020) pada dasarnya menekankan bahwa kinerja mencakup hasil kerja, perilaku, kompetensi, tanggung jawab, kualitas, kuantitas, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, penelitian ini menempatkan motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja sebagai variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja selanjutnya memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor.

Hipotesis penelitian:

1. **H1:** Terdapat pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. **H2:** Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. **H3:** Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
4. **H4:** Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
5. **H5:** Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **deskriptif dan verifikatif** dengan pendekatan **descriptive survey dan explanatory survey**. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi, kompetensi, disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja pengemudi kendaraan bermotor di Wilayah Bandung Raya, sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui data yang diperoleh dari lapangan. Tipe penelitian yang digunakan adalah **kausalitas** untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Unit analisis penelitian adalah pengemudi kendaraan bermotor di wilayah Bandung Raya dengan **time horizon cross-sectional**.

Populasi penelitian terdiri atas **202 pengemudi kendaraan bermotor** di Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi, dan Kabupaten Sumedang. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh**, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 202 orang dijadikan responden penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui **observasi, wawancara, dan kuesioner**, sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dokumen, dan data terkait objek penelitian. Kuesioner menggunakan **skala Likert 1–5** untuk mengukur variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan melalui **analisis deskriptif dan analisis verifikatif**. Sebelum analisis, instrumen diuji melalui **uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment** dan **uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha**, serta dilakukan uji normalitas data. Analisis verifikatif menggunakan **Structural Equation Modeling (SEM)** dengan bantuan program **LISREL 8.8** untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dan hipotesis penelitian. Pengujian model dilakukan melalui beberapa indikator *goodness of fit*, seperti **Chi-square, RMSEA, NFI, GFI, AGFI, CFI, IFI, dan NNFI**, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan **uji F dan uji t** untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai rhitung	Nili rkritis	Keterangan
X ₁	X _{1.1}	0,595	0,300	Valid
	X _{1.2}	0,651	0,300	Valid
	X _{1.3}	0,510	0,300	Valid
	X _{1.4}	0,508	0,300	Valid
	X _{1.5}	0,479	0,300	Valid
	X _{1.6}	0,570	0,300	Valid
	X _{1.7}	0,612	0,300	Valid
	X _{1.8}	0,480	0,300	Valid
	X _{1.9}	0,551	0,300	Valid
	X _{1.10}	0,445	0,300	Valid
	X _{1.11}	0,500	0,300	Valid
	X _{1.12}	0,570	0,300	Valid
	X _{1.13}	0,668	0,300	Valid
	X _{1.14}	0,769	0,300	Valid
	X _{1.15}	0,522	0,300	Valid
	X _{1.16}	0,482	0,300	Valid
	X _{1.17}	0,658	0,300	Valid
	X _{1.18}	0,761	0,300	Valid
	X _{1.19}	0,692	0,300	Valid
	X _{1.20}	0,568	0,300	Valid
	X _{1.21}	0,781	0,300	Valid
	X _{1.22}	0,862	0,300	Valid
	X _{1.23}	0,814	0,300	Valid
	X _{1.24}	0,595	0,300	Valid
	X _{1.25}	0,762	0,300	Valid
	X _{1.26}	0,638	0,300	Valid
	X _{1.27}	0,728	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 27.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, maka kuesioner tentang motivasi yang terdiri dari 27 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh option jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur variabel motivasi.

2. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
X ₂	X _{2.1}	0,759	0,300	Valid
	X _{2.2}	0,860	0,300	Valid
	X _{2.3}	0,858	0,300	Valid
	X _{2.4}	0,853	0,300	Valid
	X _{2.5}	0,794	0,300	Valid
	X _{2.6}	0,811	0,300	Valid
	X _{2.7}	0,859	0,300	Valid
	X _{2.8}	0,912	0,300	Valid
	X _{2.9}	0,928	0,300	Valid
	X _{2.10}	0,921	0,300	Valid
	X _{2.11}	0,923	0,300	Valid
	X _{2.12}	0,908	0,300	Valid
	X _{2.13}	0,887	0,300	Valid
	X _{2.14}	0,941	0,300	Valid
	X _{2.15}	0,963	0,300	Valid
	X _{2.16}	0,940	0,300	Valid
	X _{2.17}	0,938	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 27.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner variabel kompetensi yang terdiri atas 17 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r-hitung pada setiap item pertanyaan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis sebesar 0,300. Dengan demikian, setiap butir pertanyaan telah memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan mampu merepresentasikan aspek yang hendak diukur dalam variabel kompetensi. Oleh karena itu, keseluruhan item pertanyaan pada variabel kompetensi dinilai layak untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi kompetensi pengemudi kendaraan bermotor yang menjadi objek penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
X ₃	X _{3.1}	0,542	0,300	Valid
	X _{3.2}	0,529	0,300	Valid
	X _{3.3}	0,693	0,300	Valid
	X _{3.4}	0,507	0,300	Valid
	X _{3.5}	0,422	0,300	Valid
	X _{3.6}	0,610	0,300	Valid
	X _{3.7}	0,523	0,300	Valid
	X _{3.8}	0,579	0,300	Valid
	X _{3.9}	0,569	0,300	Valid
	X _{3.10}	0,493	0,300	Valid
	X _{3.11}	0,515	0,300	Valid
	X _{3.12}	0,782	0,300	Valid
	X _{3.13}	0,870	0,300	Valid
	X _{3.14}	0,577	0,300	Valid
	X_{3.15}	0,511	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 27.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa kuesioner pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 15 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r-hitung pada setiap butir pertanyaan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis sebesar 0,300. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan dalam penelitian, sehingga masing-masing butir pertanyaan mampu mengukur aspek yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja. Dengan demikian, tidak terdapat item pertanyaan yang harus dieliminasi atau dikeluarkan dari instrumen penelitian karena seluruhnya memiliki tingkat keterkaitan yang memadai dengan konstruk yang diukur. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu merepresentasikan aspek-aspek disiplin kerja yang menjadi fokus penelitian pada penguji kendaraan bermotor di Wilayah Bandung Raya. Oleh karena itu, seluruh 15 item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada tahap analisis selanjutnya. Hasil uji validitas ini juga memberikan dasar bahwa data yang diperoleh melalui instrumen tersebut dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja responden secara lebih terukur sesuai dengan tujuan penelitian.

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai rhitung	Nili rkritis	Keterangan
Y	Y.1	0,527	0,300	Valid
	Y.2	0,534	0,300	Valid
	Y.3	0,593	0,300	Valid
	Y.4	0,533	0,300	Valid
	Y.5	0,546	0,300	Valid
	Y.6	0,794	0,300	Valid
	Y.7	0,869	0,300	Valid
	Y.8	0,658	0,300	Valid
	Y.9	0,531	0,300	Valid
	Y.10	0,683	0,300	Valid
	Y.11	0,674	0,300	Valid
	Y.12	0,591	0,300	Valid
	Y.13	0,619	0,300	Valid
	Y.14	0,514	0,300	Valid
	Y.15	0,897	0,300	Valid
	Y.16	0,760	0,300	Valid
	Y.17	0,682	0,300	Valid
	Y.18	0,751	0,300	Valid
	Y.19	0,578	0,300	Valid
	Y.20	0,682	0,300	Valid
	Y.21	0,674	0,300	Valid
	Y.22	0,854	0,300	Valid
	Y.23	0,713	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 27.0

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa kuesioner variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 23 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r-hitung pada setiap item pertanyaan yang lebih besar daripada nilai r-kritis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dinilai mampu mengukur aspek kepuasan kerja yang diteliti dan memiliki keterkaitan yang memadai dengan variabel yang diukur. Oleh karena itu, seluruh 23 item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{kritis}	Keterangan
Z	Y.1	0,657	0,300	Valid
	Y.2	0,551	0,300	Valid
	Y.3	0,517	0,300	Valid
	Y.4	0,547	0,300	Valid
	Y.5	0,604	0,300	Valid
	Y.6	0,586	0,300	Valid
	Y.7	0,641	0,300	Valid
	Y.8	0,584	0,300	Valid
	Y.9	0,768	0,300	Valid
	Y.10	0,521	0,300	Valid
	Y.11	0,582	0,300	Valid
	Y.12	0,591	0,300	Valid
	Y.13	0,603	0,300	Valid
	Y.14	0,569	0,300	Valid
	Y.15	0,636	0,300	Valid
	Y.16	0,662	0,300	Valid
	Y.17	0,564	0,300	Valid
	Y.18	0,666	0,300	Valid
	Y.19	0,665	0,300	Valid
	Y.20	0,580	0,300	Valid
	Y.21	0,831	0,300	Valid
	Y.22	0,522	0,300	Valid
	Y.23	0,619	0,300	Valid
	Y.24	0,655	0,300	Valid
	Y.25	0,594	0,300	Valid
	Y.26	0,541	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 27.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, maka kuesioner tentang k kinerja pegawai yang terdiri dari 26 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh option jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	R-Kritis	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,896	0,700	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,984	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,866	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,844	0,700	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,941	0,700	Reliabel

$\alpha > 0,700$ dinyatakan reliabel

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai nilai cronbach's alpha nilai koefisien reliabilitas instrument penelitian berada di antara nilai 0,844 – 0,984. Artinya, hasil tersebut menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,700 yang berarti seluruh variabel penelitian yaitu motivasi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Karena uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka artinya instrument (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y	Z
N	202	202	202	202	022
Normal Mean	64.296 6	50.710 1	49.532 8	53.311 1	53.562 7
Parameters ^{a, b}					
Std. Deviation	6.5143	8.0369	10.562 3	9.2314	6.7892
Most Extreme Absolute Differences	.072	.152	.265	.047	.047
Positive	.072	.015	.125	.047	.047
Negative	-.065	-.152	-.265	-.040	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z	1.363	2.89	5.002	.854	.951
Asymp. Sig. (2-tailed)	.149	.256	.233	.158	.142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas sebagaimana tertera pada Tabel 4.10 yang menunjukkan uji normalitas data untuk ke enam variabel penelitian yang sudah diuji sebelumnya secara manual dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja penguji kendaraan bermotor di Wilayah Bandung Raya berada pada kondisi yang masih perlu ditingkatkan, demikian pula kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara bersama-sama maupun masing-masing secara parsial. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja penguji kendaraan bermotor.

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kinerja penguji kendaraan bermotor perlu dilakukan melalui peningkatan motivasi, kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja. Instansi perlu meningkatkan kemampuan pimpinan melalui pelatihan, memberikan pekerjaan yang lebih bervariasi dan menantang, serta meningkatkan kompetensi teknis petugas dalam pengoperasian alat uji dan penyampaian informasi kepada masyarakat. Selain itu, efektivitas kerja, penerapan SOP, ketaatan terhadap hukum, kesesuaian gaji dengan beban kerja, pemberian insentif, pembinaan pegawai, serta kerja sama antarunit perlu diperbaiki melalui komunikasi, koordinasi, pengawasan, dan evaluasi secara berkala. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui penghargaan dan kesempatan pengembangan karier, kompetensi melalui pelatihan, pendidikan dan sertifikasi, sedangkan disiplin melalui penerapan aturan dan SOP secara konsisten. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan faktor lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENCES

- Ahmed, Ishfaq, et al. (2018). *Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: A Case Study of University of the Punjab, Pakistan*. **International Journal of Business and Management**, 5(3), 70–80.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, Michael. (2018). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Armstrong, Michael. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2019). *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ch. Platis, P. Reklitis, & S. Zimeras. (2019). *Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services*. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 175, 480–487.
- Dessler, Garry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Juanim. (2020). *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran, Pengolahan Data SPSS & LISREL*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2019). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2020). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Ella Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle M. Jr. & Signe M. Spencer. (2017). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surya Dharma. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, Husein. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.