

Faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Dampak dari Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Absensi Digital.

Jumarpati¹, Nurhayati², Siti Rahma Kumala Dewi³ Auralia Mujahida⁴

^{1,2,3,4} FEBI Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada Palopo, Palopo, Indonesia

Abstrak

Employee performance is a result achieved by the employee in his work according to certain criteria that apply to a particular work. The success or failure of employee performance achieved by the organization will be influenced by the level of performance of employees individually and in groups. From the results of research conducted by (Suwardi & Utomo, 2011) organizationally, employees with low commitment will have an impact on turnover, high absenteeism and increased work inertia. Thus, low levels of employee absenteeism or presence will directly affect work results. This research aimed to find out how work satisfaction and motivation influence employee performance at Inspectorate Office of Palopo Regency Government. This research was a quantitative research that investigated the influence between variables, namely the independent variable and the dependent variable by proposing a hypothesis. The population used in this research was 165 respondents and was also used as a sample (saturated sample). The analytical tool was multiple linear regression analysis, data validity testing (t test and f test) using the SPSS version 21 for Windows program. Primary data was obtained from questionnaires. The questionnaire was measured using a Likert Scale which was tested for validity and reliability. The research results based on validity and reliability tests show that the data is valid (< 0.005) and reliable (> 0.06). Based on the t test and f test, it shows that work satisfaction (-0.019) partially has no effect on employee performance at Inspectorate Office of Palopo Regency Government, motivation (0.564) partially has an effect on employee performance in the General and Protocol Section of the Palopo Regency Regional Secretariat. Meanwhile, the f test simultaneously shows a significant relationship (0.030) between work satisfaction and motivation variables on employee performance at Inspectorate Office of Palopo Regency Government.

Keywords: work satisfaction, motivation, employee performance

Copyright (c) 2024 **Jumarpati**

PENDAHULUAN

Disahkannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, diartikan sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten/ Kota) untuk dapat mengurus rumah tangga daerah sendiri dengan potensi yang ada secara optimal. Kemunculan kebijakan otonomi daerah di Indonesia yang pada waktu itu sedang dalam masa transisi dari Orde sentralistik ke Orde desentralistik. Konsep baru tata pemerintahan ini disebut *Good Governance*. Tuntutan dari prinsip-prinsip *Good Governance* tersebut menjadikan organisasi pemerintahan harus mampu beradaptasi pada kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan

pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik. (Fitriana Umar, Sukmawati Syahrir, Wildan Adrianto) menyatakan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja staf pengajar dan variabel budaya berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi kinerja dipengaruhi oleh motivasi (Jumarpati, Siti Rahma Kumala Dewi). Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Jumarpati, Siti Rahma Kumala Dewi).

Salah satu dari upaya pembangunan masyarakat ialah peningkatan sumber daya manusia dimana merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah terutama kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka agar mampu melaksanakan kegiatan organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwardi & Utomo, 2011) secara organisasional, pegawai dengan komitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, dan meningkatnya kelambanan kerja. (Hendriawan Patadungan, Hurhayati) juga menyatakan bahwa variabel budaya organisasi signifikan terhadap komitmen kerja.

Dengan demikian, tingkat absensi atau kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil penelitian oleh (Mukramin, Abri Hadi) pemanfaatan komputer dalam berbagai macam aplikasi baik yang fapat diinstal maupun yang diakses langsung. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh (Siti Rahma Kumala Dewi, Jumarpati, Risnawati) yang menyatakan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemerintah di tingkat lokal. Hal ini sama dengan pengamatan peneliti di Kantor Instansi Bagian Umum & Protokol Pemerintah Kota Palopo terdapat tiga jenis presensi yang berlaku yaitu, presensi sidik jari, presensi apel pagi dan presensi manual dalam bentuk tanda tangan. Dari hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo mendahului pulang kantor sebelum jam pulang yaitu pukul 15.30. Tingginya absensi pegawai juga dilakukan dengan alasan ijin keperluan keluar dan ijin tanpa keterangan.

Ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari Kepala Bagian Umum & Protokol Pemerintah Kota Palopo, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah faktor motivasi pegawainya. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum & Protokol Pemerintah Kota Palopo dianggap belum maksimal, terbukti adanya pegawai yang ditempatkan pada Sub bagian yang pekerjaannya bersifat monoton, dan kurang bervariasi serta para pegawai hanya dibekali dengan pendidikan dan pelatihan seadanya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sebabnya dapat dipastikan pegawai merasa bosan dalam bekerja dan penat karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Secara umum dapat dijelaskan bahwa model penelitian yang dibangun berhasil dibuktikannya. Lebih lanjut tabel 2.1 berikut akan menguraikan implikasi teoritis dari hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1. Ringkasan Gap

No	Hasil Penelitian	Implikasi Teoritis
----	------------------	--------------------

1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo	Hasil ini mendukung penelitian dari; Subakti, 2013; Hanifah, 2016; Suwardi dan Utomo, 2011; Asis Rahman, Ilyas, & Tamsah, 2017
2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo	Hasil ini mendukung penelitian dari; Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2020; P. Ayu Asri Wulandari, 2020; Syawal, 2018
3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo	Hasil ini mendukung penelitian dari; Larenza, V. D. & Nirawati, 2019; Junmanti, 2019; Deni Candra Purba, <i>et al</i> , 2019; Mulia, 2013; Fathoni, 2016

Research Method

Metode penelitian data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial, analisis inferensial digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independent. Data diolah dengan menggunakan bantuan alat statistik SPSS versi 21 for windows.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu yang pertama adalah penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui buku, jurnal, dokumen perencanaan, dan media lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini. Yang kedua penelitian lapangnya itu pengumpulan data yang dilakukan dilapangan untuk mengetahui dan memperoleh langsung data yang peneliti perlukan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden. Dimana pernyataan yang diajukan berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r_{tabel} pada signifikansi 0,05 (5%).

Uji validitas

Untuk menguji apakah item pertanyaan valid atau tidak maka dilakukan uji validitas terhadap 30 sampel responden. Apabila item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} maka item pertanyaan dikatakan valid. Untuk mencari r_{tabel} diperoleh dengan rumus $r = \frac{(n-k-1)}{n}$ sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (30-2-1) atau 27 = 0,381. Jadi nilai r_{tabel} sebesar 0,381. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	No. Item	Pearson Corelation	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,431	0,000	Valid
	X1.2	0,370	0,000	Valid
	X1.3	0,767	0,000	Valid
	X1.4	0,697	0,000	Valid
	X1.5	0,779	0,000	Valid
	X1.6	0,570	0,000	Valid
	X1.7	0,671	0,000	Valid

Tabel 4.3 Validitas Motivasi

Variabel	No. Item	Pearson Corelation	Sig	Keterangan
Motivasi	X2.1	0,670	0,000	Valid
	X2.2	0,817	0,000	Valid
	X2.3	0,804	0,000	Valid
	X2.4	0,875	0,000	Valid
	X2.5	0,870	0,000	Valid
	X2.6	0,641	0,000	Valid

Tabel 3.2 Validitas Kinerja

Variabel	No. Item	Pearson Corelation	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0,559	0,000	Valid
	Y2	0,507	0,000	Valid
	Y3	0,678	0,000	Valid
	Y4	0,709	0,000	Valid
	Y5	0,582	0,000	Valid
	Y6	0,791	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas semua item pertanyaan mendapatkan nilai di atas nilai r dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Data menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*: (Ghozali, 2012). Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan realibel apabila hasil croncbach $\alpha > 0,6$. Berikut adalah rangkuman hasil uji realibilitas.

Tabel 3.3 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,751
Motivasi SDM	0,805
Kinerja pegawai	0,758

Sumber : Hasil Olahan SPSS 21 (2023)

Hasil uji reabilitas dari pertanyaan, semuanya memberikan nilai Cronbach's alfa diatas 0,6 yang berarti reliabel.

Result and Discussion

Deskripsi variable penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS akan dibuktikan hipotesis penelitian. Adapun hasil olahan data regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.1 Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,525	6,210		3,144	,006		
1 Kepuasan Kerja (X1)	-,019	,140	-,027	-,135	,894	,981	1,019
Motivasi (X2)	,546	,190	,563	2,873	,010	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dari kedua variabel independen yang berpengaruh hanya motivasi terhadap variabel dependen kinerja. Dari koefisien di atas dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,525 + (-0,019X_1) + 0,556X_2$$

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah -0,019 dengan asumsi bahwa apabila kepuasan kerja mengalami penurunan satu poin, maka dapat diprediksi bahwa variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,019. Koefisien regresi motivasi adalah 0,556 dengan asumsi bahwa bila variabel motivasi naik satu poin, dapat diprediksi bahwa variabel kinerja akan ikut naik sebesar 0,556.

Analysis of Data

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y, baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear.

Tabel 4.2 Uji Linearitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,357	2	11,678	4,271	,030 ^b
	Residual	49,214	18	2,734		
	Total	72,571	20			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tabel tersebut 0,030. Dengan demikian, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada 0,05 atau ($\text{sig} < \alpha = 0,030 < 0,05$). Artinya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi menunjukkan hubungan linearitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat *collinearity statistic* dan nilai koefisien korelasi pada variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10. Adapun hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,525	6,210		3,144	,006		
1 Kepuasan Kerja (X1)	-,019	,140	-,027	-,135	,894	,981	1,019
Motivasi (X2)	,546	,190	,563	2,873	,010	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 21 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel kepuasan kerja (1,019), motivasi (1,019). Dengan demikian, nilai VIF untuk semua variabel dapat disimpulkan lebih kecil dari 10,0. Selain itu, nilai tolerance pada variabel kepuasan kerja (0,981), motivasi (0,981). Artinya, nilai tolerance untuk semua variabel secara data lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan unsur multikolinearitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo. Uji hipotesis dan pengaruhnya dapat diuraikan pada hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo. Hasil pengolahan data menunjukkan, ada beberapa indikator yang tidak valid sehingga mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, indikator yang dimaksud antara lain sebagai berikut: isi pekerjaan, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Indikator tersebut diduga masih menjadi persoalan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai sehingga dalam melakukan pekerjaan atau tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai tidak terlaksana dengan baik dan menyebabkan banyak pekerjaan yang harus tertunda. Kondisi ini, menjadikan pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo tidak berkinerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Subakti, 2013), menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, faktor yang berperan adalah kompensasi, promosi jabatan yang menyebabkan karyawan tidak berkinerja dengan baik, selanjutnya penelitian (Hanifah, 2016), menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan, karena karyawan hanya semata-mata menaati peraturan. Karyawan tidak menjadikan gaji, promosi atau rekan kerja untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi karyawan lebih cenderung untuk menaati peraturan perusahaan untuk menghindari sanksi dan pemecatan.

(Suwardi & Utomo, 2011), menyebutkan kepuasan kerja dengan dimensi rewards (penghargaan), hubungan kerja, dan aktualisasi diri terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan item paling baik adalah kemandirian kerja dapat diartikan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mandiri. Menurut (Asis Rahman et al., 2017), Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang berperan penting di antaranya sebagai berikut: hubungan kerja, kondisi pekerjaan, pengakuan, keberhasilan, dan tanggung jawab. Indikator tersebut memiliki peran penting untuk mendorong kinerja pegawai sehingga termotivasi untuk melaksanakannya, hal tersebut disebabkan karena terdapat hubungan kerja dari berbagai instansi khususnya instansi secara vertikal, kondisi pekerjaan merupakan hal yang penting karena di Bagian Umum dan Protokol pekerjaannya sudah terjadwal dengan

baik karena berkaitan langsung dengan kepentingan Walikota, Sekda, dan Pejabat Struktural dalam lingkup Pemerintah Kota Palopo.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2020), menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, dalam penelitian ini disebutkan bahwa karyawan senang melakukan pekerjaannya, senang menerima tantangan pada pekerjaan yang baru, serta menggunakan potensi yang dimiliki karyawan. Penelitian selanjutnya, (P. Ayu Asri Wulandari, 2020), menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung berkinerja dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi yang rendah. Indikator yang memiliki peran penting diantaranya; pegawai menyukai tantangan dalam pekerjaan, bertanggung jawab pada pekerjaannya, selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang melebihi target yang ditetapkan, memiliki inisiatif, menghargai kesempatan mendapatkan promosi jabatan.

(Syawal, 2018), menyebutkan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja karyawan. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan kondisi kerja, administrasi, dan kebijakan perusahaan. Karyawan tidak memiliki jenjang karir yang baik, sehingga karyawan yang tidak termotivasi terhadap kinerjanya. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa tidak selamanya motivasi selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan kondisi dan lingkungan pekerjaan dimana pegawai atau karyawan bekerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo. Hasil penelitian tersebut didukung hasil penelitian (Larenza, V. D. & Nirawati, 2019), menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. Hasil penelitiannya tidak menyebutkan secara terperinci indikator yang mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya, (Junmanti, 2019), menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana di PKS Distrik 2 PTPN IV. Kabupaten Simalungun.

(Deni Candra Purba, *et al*, 2019), menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Hasil interpretasi secara simultan dijelaskan sebagai berikut; Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Conclusions, suggestions and limitations

Sesuai dengan penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis satu menggunakan uji normalitas, linieritas, multikolonierisitas, heterokedestisitas, dan autokorelasi menunjukkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan terhadap ketentuan pada kelima pengujian asumsi klasik tersebut, berdistribusi normal, memiliki hubungan yang linier, tidak menunjukkan gejala terjadinya multikolinearitas, tidak terjadi heterokedestisitas, dan mengandung unsur autokorelasi.

2. Hasil pengujian hipotesis dua menghasilkan variabel yang secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo.
3. Hasil pengujian hipotesis tiga menghasilkan variabel yang secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi Bagian Umum dan Protokol Pemerintah Kota Palopo.

References

- Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, S. L. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22911>
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(02), 90–97.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20"*. Semarang.: UNDIP.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Wayan Arya Lantara. 2018. "Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc)." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 231–40.
- Jumarpati, Jumarpati, and Siti Rahma Kumala Dewi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6.2 (2023).
- Jumarpati, Jumarpati, and Siti Rahma Kumala Dewi. "Faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Dampak Dari Kinerja Pegawai (Studi Pada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Instansi Pemerintah Kabupaten Luwu)." *YUME: Journal of Management* 7.2 (2024):1073-1088.
- Junmanti. (2019). UNIVERSITAS MEDAN AREA (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2 , Kabupaten pada Program Studi Magister Agribisnis Program Pascasarjana. *Tesis*.
- Kaltsum, Ummi. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM) Oleh." *Jurnal Jom Fisip* 3(2).

- Larenza, V. D. & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 70–79.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempatbelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meiryani. 2021. "Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart PLS." *Binus University | Accounting*.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mukramin, Mukramin, and Abri Hadi. "Peranan Komputer Sebagai Sarana Perkuliahan Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Andi Djemma | Jurnal Pendidikan* 4.2 (2021): 43-49.
- Mulia, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Giant Supermarket Cabang Manggarai. *Journal of Petrology*, 3(2), 175–188.
- P. Ayu Asri Wulandari, I. W. B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257. <https://doi.org/10.31227/osf.io/b4nfh>.
- Patadungan, Hendriawan, and Nurhayati Nurhayati. "Hubungan Self-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja." *YUME: Journal of Management* 7.1 (2024): 358-362.
- Robbins, S. T., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2013). *Organizational Behavior*. Retrieved from <http://www.pearsonmiddleeastawe.com/pdfs/OB-SAMPLE.pdf>
- Sapar. 2017. *Pengantar Metode Penelitian*. 3rd ed. ed. Budi Harsono. Bogor: Makaira Printing Plus.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Siti Rahma Kumala Dewi, Jumarpati and Risnawati Ramli. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern, dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo." *YUME: Journal of Management* 7.2 (2024):1134-1145
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 58–63.
- Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Mega Jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis Ekonomi*, 1(1), 1–5.
- Umar, Fitriana, Sukmawati Sultan Syahrir, and Wildan Adrianto. "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Institut Kurnia Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7.6 (2024): 2173-2179.
- Wibowo, Anton. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah." *Jurnal Simplex Vol. 2 No. 3* 2(3).
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.