

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
PROVINSI SULAWESI-SELATAN**

Juana Pangedongan, Baharuddin, , Ihsan Guntur
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Juanapangedongann@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menginvestigasi bagaimana Motivasi dan Kepuasan Kerja berdampak terhadap kinerja Pegawai Penelitian ini difokuskan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan sebagai objek penelitiannya. Dalam penelitian ini, kami menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengambilan sampel acak sederhana. Data ini kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Analisis Linier Berganda dan uji hipotesis. Penulis mengambil sampel sebanyak 65 pegawai untuk penelitian ini.

Temuan dari studi mengindikasikan bahwa Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap hasil Pegawai (Y). Ini berarti bahwa tingginya Tingkat tekad tidak selalu berdampak positif pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang pegawai. Disisi lain, Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap hasil Pegawai(Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat memajukan hasil pegawai.

Kata kunci : *motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan dedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara maka. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efisien, efektif, dinamis dan berwawasan prospektif.

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 1996: 340). Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014 : 330).

Sebuah perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai kemauan bekerja dan cara yang sudah jelas adalah dengan memotivasi para karyawan. Motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang dialami oleh perusahaan, terutama mengenai apa saja yang memotivasi karyawan dan bagaimana menyampaikan pada karyawan karena para karyawan juga ingin diperhatikan dan dihargai ketika bekerja, segala bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan akan membuat mereka merasa menjadi bagian penting dalam dalam suatu oprganisasi atau perusahaan, sehingga memotivasi mereka. Semua dengan cacatan, perusahaan melakukan pemberian motivasi dengan baik dan benar, sesuai dengan kebutuhan dan keadaan di dalam perusahaan. Perusahaan juga berharap para karyawan sendiri mempunyai kemauan dan memotivasi diri untuk bekerja, supaya memotivasi yang diberikan perusahaan bisa diterima dan sejalan dengan harapan walaupun terkesan sederhana, memotivasi menjadi salah satu unsur yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia yang biasa di sebut (MSDM) merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi layanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) apatur yang profesional dan kompeten. Dalam konteks reformasi birokrasi, MSDM merupakan salah satu pilar perbaikan di samping aspek kelembagaan dan system (kompas edisi april 2011). Kedudukan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan

penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi. Utilitas SDM aparatur secara efektif dan efisien menjadi fungsi utama MSDM bagi birokrasi mulai dari perencanaan hingga tahap terminasi SDM.

Sebagaimana terdapat didalam berbagai literature Manajemen, pencapaian tujuan organisasi secara manajerial diawali dengan fungsi perencanaan (Ivancevich. Jhon. 2007). Terlibatnya aparatur dalam perencanaan tersebut memiliki peran signifikan terutama berkaitan dengan sikap perilakunya. Sikap aparatur yang terlibat dalam perencanaan berperan penting bagi pencapaian kinerja organisasi sector publik dan disamping itu adanya pengaruh sejumlah variable teknis lainnya. Dalam tahap perencanaan Sumber Daya Manusia bermutu memiliki peran penting dalam mencapai target yang ditetapkan, maka proses manajerial birokrasi selanjutnya dalam bentuk pengarahan, evaluasi dan pelaksanaan pun harus di dukung oleh aparat yang berkualitas (Bermutu).

Prinsip Dasar MSDM

Sektor publik memiliki asas yang sama dengan sektor privat dalam melakukan fungsi manajerial. Sejak lingkungan organisasi berkembang dengan dinamika yang sangat intensif pada dekade 1990-an, fungsi manajerial diarahkan pada pengembangan perilaku individu dengan mengacu pada panduan umum yang oleh Wright & Rudolph (1994) ditekankan pada 5 aspek yaitu:

- a. Emphasis on people
- b. Participative leadership
- c. Innovative workstyles
- d. Strong client orientation
- e. A mindset that seeks optimum performance.

Secara alamiah, organisasi diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sementara dalam melakukan utilisasi SDM, organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya pemosisian manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya pemosisian manusia sebagai unsur utama didalamnya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi tidak hanya bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif untuk menghadapi sejumlah tantangan dan siap mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi itu sendiri. Sebagaimana telah diidentifikasi oleh Jacob & Washington (2023) bahwa pengembangan kualitas SDM berdasarkan hasil sejumlah riset diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi.

MSDM memiliki prinsip kepemimpinan yang bersifat partisipatif. Jika mencermati prinsip MSDM pertama yang bersifat aktif, prinsip kedua inipun juga memosisikan figur pemimpin sebagai pihak yang aktif dan tidak sekedar bersifat situasional. Secara teoritis, kepemimpinan terbaik adalah dengan menyesuaikan diri terhadap semua perubahan bentuk situasional. Namun kepemimpinan yang terbaik dari yang terbaik adalah kemampuan penyesuaian diri pemimpin secara aktif disertai tingkat pelibatan dari pada

semua level organisasi secara intensif dan dengan kemampuan membentuk lingkungan yang kreatif.

Prinsip dasar ketiga MSDM merujuk pada perilaku inovatif yang tidak berhenti maknanya pada hasil yang telah dapat dicapai seseorang individu. Prinsip ketiga ini merujuk pada kemampuan individu untuk dapat merefleksikan diri pada kinerja (Vaughan,2023) yang telah dicapai dan kemudian mempelajari sedemikian rupa sehingga akan dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang.

Akibat tingkat persaingan yang kian intensif, orientasi organisasi lebih cenderung bersifat outward looking. Dalam konteks yang demikian inilah kepuasan pelanggan (untuk sektor privat) dan masyarakat (untuk sektor publik) tidak hanya merupakan tujuan namun juga sekaligus sebagai “instrumen” bagi organisasi untuk mencapai sustained competitive advantage (SCA) atau keunggulan bersaing secara berkelanjutan (Chan et al, 2004). Prinsip keempat MSDM memegang peranan yang sangat penting dalam era scarcity resources yakni sumberdaya yang tersedia semakin terbatas sementara tuntutan masyarakat pengguna produk dan jasa organisasi semakin bervariasi sehingga kebutuhan akan sumberdaya menjadi meningkat (Wang & Lo, 2003).

Pengertian Motivasi

Menurut Dauly, *dkk*, (2016:165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

Adapun Mulia (2015:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:146) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro,

2018:109).

Adapun Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian Mangkunegara (2017:117) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pengertian Kinerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2016: 196) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerj. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sinambela (2016:483) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

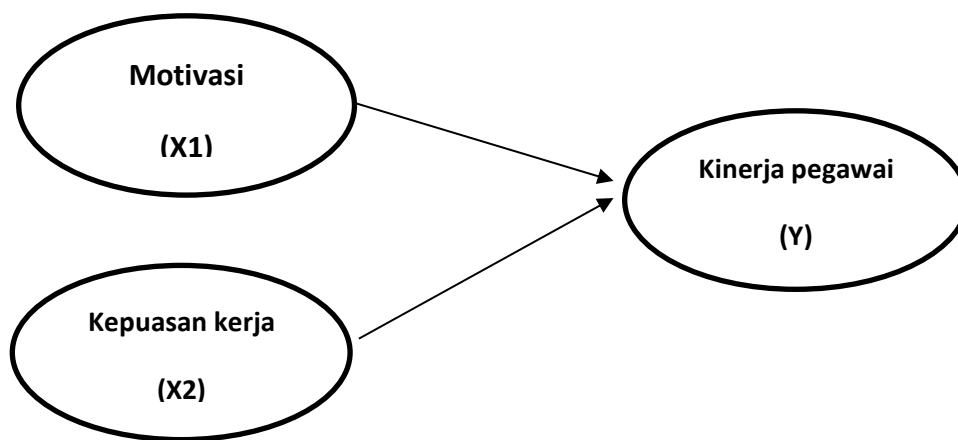
Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting, kerangka fikir yang baik akan menjelaskan secara teroris antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan landasan teori dan kajian empiric, yang dimana dalam penelitian ini peneliti menjelaskan sedikit mengenai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang berada di Sulawesi Selatan, ini mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi

kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan.

Yang dimana dalam menjalankan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan mengenai materi tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap masing-masing pegawai, salah satu upaya yang dilakukan dalam mencapai hal tersebut adalah dengan melakukan tingkat kesesuaian materi tentang motivasi dan kepuasan kerja melalui fisiologis atau kebutuhan Fisik, Keamanan, Sosial, dan Gaji, Lingkungan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja dan Atasan. Kedelapan Variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja terhadap bidang kerja masing-masing.

Adapun gambar kerangka pikir yang digunakan didalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penilaian digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuesioner

Metode ini digunakan untuk pengumpulan data melalui daftar pertanyaan disebarkan kepada responden.

2. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini.

3. Dokumentasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia.

METODELOGI

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis yang digunakan ialah analisis sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif

Merupakan pemeriksaan yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian dan karakteristik responden.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan apakah ada perubahan nilai pada variabel tertentu bila variabel lainnya berubah menurut (Armanto Febiyan, 2021:10). Jumlah variabel independen yang diteliti dari satu sehingga di katakana regresi berganda hubungan antara variabel di cirikan melalui matematika yang dirumuskan dalam model regresi. Model regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

Dan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini di lakukan untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan), dan Y (Kinerja) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel terkait)

X1 dan X2 = Motivasi dan kinerja karyawan (Variabel bebas I dan II)

A = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi

3) Uji T (Parsial)

Seperi yang ditunjukkan oleh Hasibuan dan Crown (2021) dan Muhammad Amir Masruhim (2016), uji-t digunakan untuk menguji koefisien faktor bebas lainnya dianggap tidak berubah. Konsekuensi dari pengujian ini akan menentukan apakah spekulasi yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

Kesimpulan dari uji t ini kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel

dengan tingkat kesalahan 0,05 sebagai tolak ukur.

- a. Diterima bila nilai sig > a
- b. Ditolak jika nilai \geq atau nilai sig

4) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

- Tolak H0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig < a0,05).
- Terima H0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig < a0,05) (Juliandi, dkk,2015:159).

5) Uji Validitas

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:352), pengujian legitimasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu survei. Sebuah jarak pendapat seharusnya menjadi penting jika pertanyaan-pertanyaan didalamnya menggunakan apa yang diperkirakan oleh survei tersebut. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2017:352). Jika hasil pemeriksaan menunjukkan r harga yang ditentukan < r tabel, maka hal-hal yang disurvei tidak menunjukkan keabsahan sehingga tidak dapat terus digunakan sebagai alat eksplorasi. Dalam pengujian ini, untuk menguji keabsahan jajak pendapat digunakan resep berikut ini (Sugiyono, 2017:35) :

$$r_i = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum x_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x_i)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

r_i = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y_i$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

6) Uji Reabilitas

Sebagaimana dikemukakan oleh sugiyono (2017:354), kualitas yang tidak tergojahkan mengacu pada sejauh mana hasil estimasi dengan menggunakan suatu instrumen dapat diandalkan. Ukuran kualitas tetap yang menggunakan prosedur Cronbach's Alpha adalah koefisien ketergantungan yang menunjukkan

sejauh mana hal-hal dalam suatu afiliasi jelas berhbungan satu sama lain. Jika koefisien mutu tetap suatu benda adalah 0,60 atau lebih, benda tersebut dapat dianggap padat.

Rumus yang digunakan adalah persamaan Alpha Cronbach :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a^2}{a^2_1} \right]$$

r_{ii} = Reabilitas Instrument

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah butir Pertanyaan

a^2_1 = Varians Total

Dimana varians totalnya yaitu :

$$a^2 = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}$$

a^2 = Varians Total

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Dalam Skors Distribusi

N = Banyaknya Responden.

Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

Dalam pendalaman ini akan dipaparkan karakteristik responden yang mencakup hal-hal, misalnya orientasi, rentang usia, dan jenis kelamin.

Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Jumlah orang)	Presentase
Pria	36	55,3%
Wanita	29	44,7%
Total	65	100%

Sumber: Olah Data 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari jumlah responden, 36 orang (55,3%) adalah

pria, sementara 29 orang (44,7%) adalah Wanita.

Usia

Tabel 4.2
Karateristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah orang)	Presentase
30 - 40 Tahun	26	40,0%
41 – 50 Tahun	29	44,6%
51 – 60 Tahun	10	15,4%
Total	65	100%

Sumber: Olah Data 2023

Tabel 4.2 menggambarkan Usia dari responden di Kantor Dinas Perpustakaan Provinsi Sulawesi- Selatan. Sebanyak 26 orang (40,0%), yang mempunyai usia 30-40 tahun, sebanyak 29 Orang (44,6%), yang mempunyai usia 41-50 tahun dan sebanyak 10 orang (15,4%) yang mempunyai usia 51 – 60 tahun.

Evaluasi Prasyarat

Uji Validitas

Uji Validitas dengan item hubungan kedua untuk seluruh faktor yang diperiksa, baik faktor bebas maupun faktor bawahan, khususnya faktor Inspirasi, Pemenuhan Jabatan dan Eksekusi Pekerja. Mengenai informasi yang sah, harga konelisi Pearson > harga dasar diperoleh. Sementara itu, dalam pengujian kualitas tetap, informasi dianggap dapat diandalkan jika skor yang diperoleh koneksi Pearson > 0,2404.

a. Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel 4.3
Uji Validitas Motivasi

Indikator	R hitung	R Tabel (>)	Keterangan
X.1	0,753	0,240400000	Valid
X.2	0,544		Valid
X.3	0,682		Valid
X.4	0,672		Valid
X.5	0,617		Valid
X.6	0,688		Valid

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil tabe 4.3 diatas nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan

menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,250), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari setiap variabel antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.4

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	R hitung	R Tabel (>)	Keterangan
X.1	0,650	0,240400000	Valid
X.2	0,714		Valid
X.3	0,749		Valid
X.4	0,562		Valid
X.5	0,531		Valid

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Melihat Tabel 4.4 diatas, konsekuensi dari uji legitimisasi variabel pemenuhan pertunjukan menunjukkan bahwa penghargaan koneksi individu yang diperoleh dari keseluruhan studi 5 hal lebih penting dari pada nilai r dasar sebesar 0,2404 dan penghargaan pentingnya lebih rendah dari pada 0,05 sehingga cenderung dianggap bahwa variabel pemenuhan pekerjaan telah dinyatakan sah atau substansial.

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	R hitung	R Tabel (>)	Keterangan
Y.1	0,738	0,240400000	Valid
Y.2	0,772		Valid
Y.3	0,434		Valid
Y.4	0,825		Valid

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan table 4.5 di atas, efek samping dari uji legitimisasi variabel Eksekusi Tempat kerja menunjukkan bahwa penghargaan koneksi individu yang diperoleh dari jajak pendapat 4 poin lebih menonjol dari pada nilai r dasar sebesar 0,2404 dan

penghargaan terhadap kepentingan lebih rendah dibandingkan 0,05. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa variabel eksekusi pekerja dinyatakan subtansial atau otentik.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diuji dari setiap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. Lalu dianalisis dengan menggunakan metode Alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	6

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.119	5

Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	4

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 26.0 dalam menguji bagaimana Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan ada pengaruh yang cukup kuat dan positif antara hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Parsial (Uji T) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($1,435 < 1,997$) dan memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,156 > 0,05$).

Hasil Uji Simultan (Uji F) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat di buktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai f-hitung $>$ f-tabel ($34,13 > 3,15$) dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Parsial (Uji T) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.609 > 1,997$) dan memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hasil Uji Simultan (Uji F) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat di buktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai f-hitung $>$ f-tabel ($34,13 > 3,15$) dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

KESIMPULAN

Mengacu pada data yang telah dianalisis, maka beberapa Kesimpulan berikut dapat diambil:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan berkomitmen pada tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.
2. Kepuasan kerja mencerminkan kesejahteraan pegawai dalam lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ada korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap loyal, mengurangi absensi, dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada organisasi

REFERENSI

- Abdullah, A. C., & Wajdi, F. (2011, Juni). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia..*
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pelajar. No.2. Oktober 2013.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.*
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian.* Yogyakarta: Deepublish.
- Batubara, H. H. (2016, Juni). Penggunaan Google Form Sebagai ALAT Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Pendidikan Dasar Islami, 8 (1), 44.*
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1.* Yogyakarta: Gava Media.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2018, September). Pengaruh Motivasi Kerja.
- Busro. (2018). “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cecep Hidayat, Ferdiansyah. (2011). “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan: Binus Business Review Vol 2, Nomor 1 (halaman 80-81). Jakarta Barat: Bina Nusantara University.
- Chan., dkk. (2004). Metode Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instrument Manajemen Sumber Daya Manusia. *Canada: Jhon Wiley & Sons.*
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan.* Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen.* Medan: USU Press.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan “Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup yang Lebih Baik”.* Guepedia.
- Devi, E. K. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing. 2009.

Eka Rill & Yvonne W, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pci Elektronik Internasional.

Furi, Amalia, (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Di Surabaya.

Gibson, (1996). Motivasi mempengaruhi kinerja dan factor yang Membentuk kinerja.

Handoko, T. Hani & Prihantoro (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta.

Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara:Bumi Aksara.

Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya Media Sahabat Cendekia.

Ivancevich. Jhon. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Jacob & Washington (2023). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Dapat meningkatkan Kinerja Organisasi. Lembaga Informasi Internasional, Jakarta.

Kreither & Kinick, (2006). *Perilaku Organisasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salembab Empat Jakarta.

Mahesa, (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Diponegoro, Semarang.