

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI POLITEKNIK PELAYARAN BAROMBONG MAKASSAR

Sahariani*1, Un Dini Imran2, Andi Ummul Khair3

1,2 , Prodi Manajemen , Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

3Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, ITB Nobel

Email:e-mail:*1 sahariianiii20@gmail.com,*2 undini@stienobel-indonesia.ac.id*3

andiummulkhair1980@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (2) pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (3) pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. dan dilaksanakan mulai bulan Desember-Januari 2023. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar sebanyak 86 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Abstract

This study aims to determine and analyze: (1) the effect of Work Motivation on the Performance of Civil Servants of the Barombong Makassar Shipping Polytechnic (2) the effect of Job Satisfaction on the Performance of Civil Servants of the Barombong Makassar Shipping Polytechnic (3) the effect of work motivation and job satisfaction simultaneously on the improvement of the performance of Civil Servants of the Barombong Makassar Shipping Polytechnic.

This research approach is a quantitative approach. The research was conducted on Civil Servants of the Makassar Barombong Shipping Polytechnic. and will be held from December- January 2023. The study population was civil servants at the Barombong Shipping Polytechnic Makassar as many as 86 people.

The results showed that: (1) there was no positive and significant influence between work motivation on the performance of civil servants of the Barombong Makassar Shipping Polytechnic (2) there was a positive and significant influence between the Competence on the Performance of the Civil Servants of the Barombong Makassar Shipping Polytechnic (3) there was a positive and significant influence between work motivation and job satisfaction simultaneously on the performance of the Polytechnic civil servants Makassar Barombong Cruise.

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi public dikenal dengan sebutan Pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dahulu dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang burdening dan disertai tugas dalam suatu jabatan , atau disertai tugas negara lainnya. Dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Aparatur Sipil Negara (ASN) Berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik , maka Pembina Pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua Pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja di Politeknik Pelayaran Barombong terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Motivasi kerja pegawai dalam bekerja tercermin dalam setiap aktivitasnya dalam bekerja yang memiliki Kekuatan, Inisiatif, Intensitas dan Ketekunan di setiap Pegawai. Sedangkan Kepuasan Kerja di Politeknik Pelayaran Barombong dapat meningkatkan

kinerja pegawai di setiap aktivitasnya sehingga dapat mencapai tujuan yang di capai terhadap Pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong.

Pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti kepuasan dan motivasi kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi seorang baik kuantitas dan kualitas karena dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam periode tertentu. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan tugas yang sudah disusun.

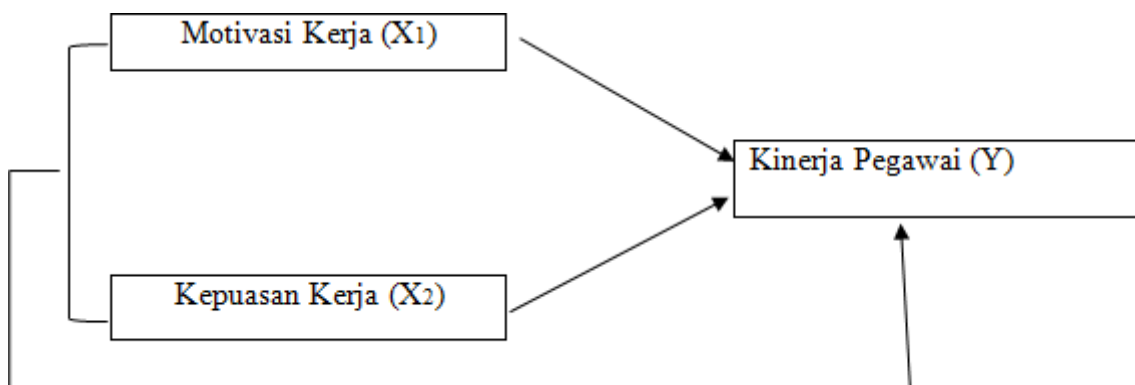
Salah satu dari sekian banyak bentuk perhatian terhadap kinerja di sector pendidikan kepelautan di Indonesia dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi taruna dan pelaut yang berdaya saing sangatlah diperlukan. Untuk itulah Politeknik Pelayaran perlu memperbaiki citra diri yang semula hanya berorientasi "kuantitas saja" menjadi lebih berorientasi "kualitas". Selaras dengan kenyataan itulah, bagi setiap Politeknik Pelayaran perlu memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional kepada tarunadan pelaut, dan menyadari pentingnya memperbaiki mutu program diklat, mencakup perbaikan dan peningkatan mutu sarana dan prasarana, perbaikan proses belajar mengajar, perbaikan pada proses pelayanan serta peningkatan kualitas SDM.

Berdasarkan kenyataan yang ditemukan pada Politeknik Pelayaran yang ada di Indonesia yaitu kinerja Pegawai terindikasi masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari realisasi laporan pencapaian kinerja yang belum mencapai angka 100%. Hal ini tentu tidak bisa dilepaskan dari rendahnya kinerja Pegawai. Selanjutnya juga terlihat bahwa realisasi pada masing-masing bagian masih jauh dari yang ditargetkan .

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja. Siagian (2015). Berdasarkan hasil observasi dan data rekapitulasi penilaian kerja Pegawai

diindikasikan bahwa tanggung jawab Pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menanti peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian Pegawai tidak menataati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu perilaku Pegawai yang puas dengan apa yang diberikan oleh suatu organisasi tempatnya bekerja dan ditunjukkan dengan sikap positif Pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur variable kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah karakteristik organisasi, Karakteristik pimpinan, karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerjaan, dan sistem penghargaan.



Gambar 1 : Kerangka Pikir

HIPOTESIS PENELITIAN

Dengan melihat gambaran secara umum berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diajukan maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- 1 Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong
- 2 Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong
- 3 Diduga bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja Pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan responden, mentabulasi dan berdasarkan variable dari seluruh responden menyajikan data setiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan.

Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan, selanjutnya dilakukan dilakukan analisi data, teknik analisis data, teknik analisis data

dalam penelitian ini menggunakan statistic dengan bantuan SPSS. Analisis data yang peneliti digunakan adalah pengukuran masing-masing seperti ,Validitas, Realibilitas, Uji hipotesis yaitu Uji t dan Uji f. Untuk mencapai tujuan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan, sah atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner) dalam penelitian. Suatu indikator pada kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengukur suatu variabel penelitian, yaitu apabila $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Tabel 1 . hasil Uji Validitas

Indikator		r hit	Sig	keterangan
Motivasi kerja a X1	X1.1	627	0,1765	Valid
	X1.2	605	0,1765	Valid
	X1.3	632	0,1765	Valid
	X1.4	615	0,1765	Valid
	X1.5	509	0,1765	Valid
Kepuasan kerja a X2	X2.1	593	0.1765	Valid
	X2.2	626	0.1765	Valid
	X2.3	612	0.1765	Valid
	X2.4	533	0.1765	Valid
	X2.5	631	0.1765	Valid
Kinerja pegawai Y	Y.1	629	0.1765	Valid
	Y.2	669	0.1765	Valid
	Y.3	729	0.1765	Valid
	Y.4	756	0.1765	Valid
	Y.5	727	0.1765	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan menggunakan $r - \text{tabel}$ sebesar 0,1765 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil $r - \text{hitung}$ lebih besar daripada $r - \text{tabel}$. Jadi, instrumen dari setiap variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diuji cobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai

hasil yang sama dan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	No Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	553	Realibel
2	Kepuasan Kerja (X2)	552	Realibel
3	Kinerja Pegawai (Y)	743	Realibel

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing - masing variabel dengan menggunakan SPSS-22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0.60.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu X1, X2, terhadap Kinerja Y. Dalam penelitian ini Kinerja pegawai digunakan sebagai variabel independen (Y) sedangkan variabel independen (X1, X2) yang digunakan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.605	2.369		2.366	.020
	X1	.125	.118	.111	1.060	.292
	X2	.598	.120	.520	4.969	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel diatas terlihat nilai konstan sebesar 5,605 dan koefisien X1= 0,125 serta koefisien X2 = 0,598 persamaan regresi berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,605 + 0,125 X_1 + 0,598 X_2$$

- Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variable Independent (X1 dan X2)
- 0,125 (X1) merupakan nilai koefisien regresi variable X1 terhadap Y artinya jika variable X1 mengalami kenaikan satu satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 atau 12,5%
- 0,598 (X2) merupakan nilai koefisien regresi variable X2 terhadap Y artinya jika variable X2 mengalami kenaikan satu satuan maka Y akan mengalami

peningkatan sebesar 0,598 atau 59,8%

Uji T (Parsial)

Uji parsial adalah uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh antara masing-masing variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Politeknik Pelayaran Barombong secara langsung. Adapun Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.605	2.369		2.366	.020
	X1	.125	.118	.111	1.060	.292
	X2	.598	.120	.520	4.969	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih Kecil dari pada T tabel, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di di Politeknik Pelayaran Barombong motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan yang artinya motivasi tidak memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong, dan nilai signifikan motivasi kerja 0,292 dapat ditunjukkan dari hasil uji t atau secara parsial yang dilakukan di mana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,060 lebih kecil dari t tabel 1,622. Variabel Kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dalam penelitian yang dilaksanakan pada Politeknik Pelayaran Barombong secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak positif namun dalam hal pencapaian kinerja pegawai negeri sipil pada Politeknik Pelayaran Barombong, Kepuasan kerja ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada politeknik pelayaran Barombong dan nilai signifikan kepuasan kerja 0,000 sehingga, hal ini dapat disimpulkan dari nilai Uji T atau secara parsial bahwa t hitung sebesar 4,969 lebih besar dari ketapel sebesar 1,622.

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel independen, yaitu; Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.165	2	99.082	21.696	.000 ^b
	Residual	379.044	83	4.567		
	Total	577.209	85			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X1), KEPUASAN KERJA (X2)						

Hasil uji F atau secara simultan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sama dengan 21,696 sedangkan F tabel untuk n = 86, dengan df1 = n-k = 2 Dimana K adalah jumlah seluruh variabel, dikurangi dengan variabel dependen dan df2 = n - k = 84, Di mana total n (responden) adalah sebanyak 86 dikurang dengan k (2) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,48.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebas dalam menjelaskan Variabel terikat. dalam hal ini kemampuan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai negeri sipil pada Politeknik Pelayaran Barombong.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.327	2.13701
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X1), KEPUASAN KERJA (X2)				
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R Square adalah 0,343 dengan koefisien regresi dari penelitian ini adalah sebesar 0,343 Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada Politeknik Pelayaran Barombong sedangkan sisanya sebesar 66% merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih Kecil dari pada T tabel, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di di Politeknik Pelayaran Barombong motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak positif dan tidak signifikan dalam pencapaian kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong, variabel motivasi kerja ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong dapat ditunjukkan dari hasil uji t atau secara parsial yang dilakukan di mana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,060 lebih kecil dari t tabel 1,622.

Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Hasil analisis membuktikan Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi Pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja Pegawai meningkat maka kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Berbeda dengan napa yang dihasilkan oleh Kartikasari, Intan (2017) tentang pengaruh kompetensi, motivasi, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai badan perpustakaan dan arsip daerah kabupaten lamongan. Hasil analisis mendapatkan bahwa ketiga factor Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja di politeknik pelayaran barombong memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai yang dirasakan oleh para pegawai tersebut, motivasi kerja para pegawai guna mencapai kinerja yang lebih baik terutama dalam hal memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau memberikan sanksi yang tegas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bapak Un dini Imran (Dini Imran, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bahwa motivasi kerja sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Fitri Tsuraya & Fernos, 2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dan (Nur Adinda et al., 2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini Kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dalam penelitian

yang dilaksanakan pada Politeknik Pelayaran Barombong secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak positif namun dalam hal pencapaian kinerja pegawai negeri sipil pada Politeknik Pelayaran Barombong, Kepuasan kerja ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

negeri sipil pada politeknik pelayaran Barombong sehingga, hal ini dapat disimpulkan dari nilai Uji T atau secara parsial bahwa t hitung sebesar 4,969 lebih besar dari ketapel sebesar 1,622.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di politeknik pelayaran barombong. Hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di politeknik pelayaran barombong adalah kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan semakin besar kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di politeknik pelayaran barombong. Antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat signifikan .

Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Hasil analisis membuktikan Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi Pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja Pegawai meningkat maka kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil politeknik pelayaran Barombong Makassar.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi suatu target atau kebutuhan tertentu.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman

kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapanharapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai

pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

KESIMPULAN

1. Tinggi rendahnya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja Pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
3. Perlu adanya inovasi sebagai upaya menaikkan motivasi, dimana akan memberi pengaruh lebih tinggi untuk menaikkan kinerja pegawai. Inovasi peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan seperti outbund, coaching maupun session sharing

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Linarti and Hidayat 2023 pengaruh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan Work Engagement terhadap kedisiplinan.
- Kurnia et al. 2017 kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional.

- (Made and Puspitawati 2014) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan.
- Julita A. Gani. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Pelayaran Barombong Makassar.
- Vera Oktarina. 2014 Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Azhari, Rizka, and Supriyatin. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9(6):1–25.
- Sururin, Ana, Komang Krisna Heryanda, and Rahutama Atidira. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel.” *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):11. doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26185.
- Belo, Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos, I. Gede Riana, and Putu Saroyeni Piartrini. 2014. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3(12):718–37.
- Meidita, Anggi. 2019. “3772-8389-1-Pb.” Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi 2(2):226–37. Iva Chandraningtyas, M.Al Musadieq, Hamidah Nayati Utami. 2015.
- Nurnanigsih, Siti, and Wahyono. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.” *Economic Education Analysis Journal* 6(2):365–78.
- Irawan, A., Maarif, M. S., & Affandi, M. J. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.55>
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Dartha, I. K. (2010). 77515-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-diklat. *Jurnal Ekonomi modernisasi* 6(2), 140–160.

- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Fabianus, F., Habbiburahman, H., & Oktavianur, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Visionist*, 8(1), 32–43. <https://doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1667>