

PROSIDING

8th MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

2023

16-17 MARET

| Makassar
| Indonesia



TAS EKONOMI DAN



Prosiding
MADIC 8, 2023

Makassar, 16 -17 Maret 2023

Dipublikasikan Oleh:

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Alamat:

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Kampus Unhas Tamalanrea
Universitas Hasanuddin
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

Email: madic.8.febuh@gmail.com

About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

Panitia Penyelenggara

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

Dewan Eksekutif

Ketua : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

Sekretaris : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

Bendahara : Daniella C. S., Se.,M.Sc

Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin

Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8
Universitas Hasanudin

- Indonesia Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, PTAlfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung CV. Alfabeta. Tjaptono. F. (2005). *Pemasaran Jasa*, Edisi-1, Banyumedia, MalangJakarta Timur Page: $\frac{3}{4}$
- Suplyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)* Bandung Penerbit Alfabeta.
- Upper Saddle River. Kotler, P., & Armstrong, G. (2011). *Principles of marketing*. New Jersey: Pearson Education.
- Zafirah. 2018. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Maskapai Penerbangan Lion Di Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu*. Malang : Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim

ID25732

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare

Andi Desy Ramadhani Putri¹, Nurdin Brasit², Muhammad Toaha³

Hasanuddin University;
andidesyr@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the impact of employee motivation and employee job satisfaction towards employee job performance. This research took place in Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare and the respondent were the employees of Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

This research was conducted by distributing questionnaires to 68 respondents. Quantitative descriptive analysis and multiple linear regression were used for the data analysis method. The result of this study shows that employee work motivation affect positively and significantly towards the employee work performance of Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare and employee job satisfaction affect positively and significantly towards the employee work performance of Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertempat di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare dan respondennya adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 68 responden. Analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linier berganda digunakan untuk metode analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare dan kepuasan kerja pegawai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

1. Pendahuluan

Sebagai aparatur pemerintahan maka pegawai selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan pegawai atau pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan).

Untuk mencapai kinerja optimal, pimpinan dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan fakta lapangan, kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare masih berfluktuasi, pada tahun 2014 pekerjaan yang bisa di selesaikan sebesar 85 % dari seluruh pekerjaan yang ada di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Pada tahun 2015 kinerja Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare pun

menurun, dilihat dari pekerjaan yang bisa di selesaikan sebesar 82 % dari seluruh pekerjaan yang ada. Tahun 2016 pekerjaan yang bisa diselesaikan sebesar 79% dari pekerjaan yang ada. Sedangkan tahun 2017 pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 85% dari pekerjaan yang ada. Pada tahun 2018 pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 83% dari total pekerjaan yang ada di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Sistem absensi di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare masih menggunakan sistem manual sehingga dapat diasumsikan untuk dimanipulasi atau ditanda tangani oleh rekan kerja. Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare”**.

2. Landasan Teori

Motivasi

Edy Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno dalam D.K. Priatna & N. Limakrisna (2021).

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang fleksibel
- b. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 5) Keinginan untuk berkuasa

Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2013), kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi atas karakteristiknya. Sehingga atas hasil kepuasan kerja tersebut, didapatkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas dalam bekerja (Stephen P. Robbins, 2013). Menurut Moh. As'ad dalam Sunyoto (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini, perasaan individu akan pekerjaannya akan mencerminkan kepuasan kerja itu sendiri. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Secara lebih rinci kedua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*.

Menurut H. J. Bernardin & J. E. Russel (2003) kinerja karyawan dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal yaitu;

1. Kualitas (*Quality*)
Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*)
Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan

bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

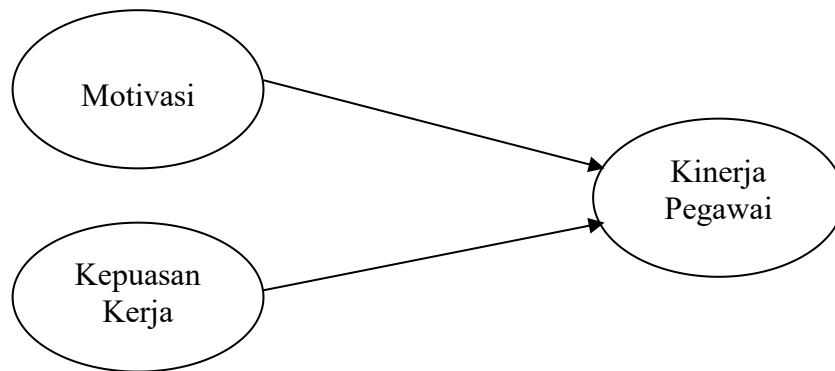
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan, dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada

5. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan lain dan juga pada bawahan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yaitu 68 orang. Populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar yaitu hanya berjumlah 68 orang maka seluruh populasi dijadikan responden dengan kata lain penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas tiga metode, yaitu sebagai berikut;

1. Observasi, dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap subjek dan keadaan perusahaan, serta kegiatan yang dilakukan perusahaan.
2. Wawancara, dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan berdasarkan tujuan perusahaan. Teknik ini digunakan untuk melengkapi data tentang gambaran umum perusahaan.

3. Kuesioner, dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden atau pegawai yang menjadi sasaran kuesioner ini. Adapun penyusunan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Setelah semua data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari;

1. Uji Statistik Deskriptif. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017).
2. Uji Kualitas Data (Instrumen Penelitian). Pengujian kualitas data (instrumen penelitian) yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang ditentukan. Untuk itu, dalam melakukan uji kualitas data atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas.
 - a. Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017)
 - b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017)
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017)
 - b. Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independent* yang memiliki kemiripan dengan variabel *independent* lain dalam satu model. Uji multikolinieritas dilakukan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017)
 - c. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu observasi ke observasi lain. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model

regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017)

4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen. Model regresi linear berganda dikatakan model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik.
 - b. Uji F. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable indepen. Derajat kepercayaan digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua *variable independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *variable dependent*.
 - c. Uji R² (Koefisien Determinasi). Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R *Square* (R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R² bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Imam Ghozali & Dwi Ratmono, 2017)

2. Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	32	47,06%
2	Wanita	36	52,94%
Jumlah		68	100%

Sumber: : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa 68 responden yang merupakan pegawai dari Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yang terdiri dari 32 pegawai atau 47,06% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 36 pegawai atau 52,94%.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	S1	64	94,12%
2	S2	3	4,41%
3	S3	1	1,47%
4	Lainnya	0	0%
Jumlah		68	100%

Sumber: : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 64 pegawai atau 94,12% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 pegawai atau 4,41% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 pegawai atau 1,47%.

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji statistik deskriptif yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan statistik deskriptif.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	68	3.20	5.00	4.2765	.56041
Kepuasan Kerja	68	3.29	5.00	4.4055	.41785
Kinerja Pegawai	68	3.20	5.00	4.2382	.40923
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Variabel X_1 memiliki nilai minimum 3,20, nilai maksimum 5, dan mean 4,2765 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,56041 dari nilai rata-rata total jawaban responden. 2) Variabel X_2 memiliki nilai minimum 3,29, nilai maksimum 5, dan mean 4,4055 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,41785 dari nilai rata-rata total jawaban responden. 3) Variabel Y memiliki nilai minimum 3,20, nilai maksimum 5, dan mean 4,2382 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40923 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	MK1	0,722**	0,000	VALID
	MK2	0,848**	0,000	VALID
	MK3	0,838**	0,000	VALID
	MK4	0,872**	0,000	VALID
	MK5	0,868**	0,000	VALID
X2	KK1	0,813**	0,000	VALID
Y	KK2	0,771**	0,000	VALID
	KK3	0,782**	0,000	VALID
	KK4	0,531**	0,000	VALID
	KK5	0,469**	0,000	VALID
	KP1	0,474**	0,000	VALID
	KP2	0,609**	0,000	VALID
	KP3	0,735**	0,000	VALID
	KP4	0,851**	0,000	VALID
KP5	0,856**	0,000	VALID	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

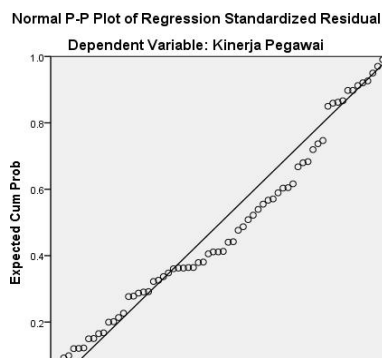
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,886	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,830	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

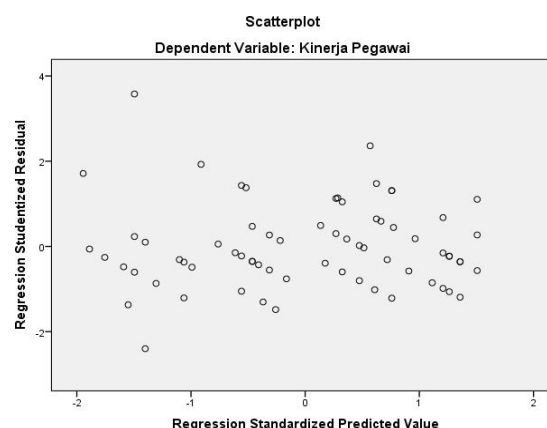
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.679	1.473
Kepuasan Kerja	.679	1.473

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dengan variabel

yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Model Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.990	.323		3.062	.003
1	Motivasi Kerja	.403	.065	.552	6.208	.000
	Kepuasan Kerja	.346	.087	.353	3.969	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2021.

$$Y = 0,990 + 0,403 X_1 + 0,346 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a) Nilai konstanta adalah 0,990 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 0,990 satuan. b) Koefisien regresi motivasi kerja (b1) adalah 0,403 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,403 jika nilai variabel X₁ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X₁) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. c) Koefisien regresi kepuasan kerja (b2) adalah 0,346 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,346 jika nilai variabel X₂ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik/tinggi kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	7.302	2	3.651	60.555	.000b
1	Residual	3.919	65	.060		
	Total	11.221	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $60,651 > F$ table 4,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807a	.651	.640	.24554

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 9 terdapat angka R sebesar 0,807 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kedua variabel independennya sangat kuat, karena mendekati defenisi sangat kuat yang angkanya di antara 0,81 - 0,1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,651 atau 65,1% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 65,1% sedangkan sisanya 34,9% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong pegawai tersebut untuk bekerja lebih baik. Pemahaman terhadap peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang berakhir pada peningkatan kinerja, dengan kinerja yang tinggi di masing masing aspek sesuai bidang tugas dan tanggung jawab pegawai, akan menciptakan suatu energi yang baik dalam perusahaan, hal ini akan menjadikan perusahaan mampu bersaing dan berkembang demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Pandangan para psikolog bahwa manusia membutuhkan suatu keterlibatan dalam suatu peran baik fisik maupun psikologis adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan dasarnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013), Sadiyo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017), I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015), Sulastri (2014), Lidia Lusri & Hotlan Siagian (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tersebut dirasakan oleh pegawai berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan serta mendapatkan apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.

Kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017), I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015) , Lidia Lusri & Hotlan Siagian (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Sesuai dengan tugas sebagai pemimpin kepada pegawainya yang mendukung dan juga turut ambil bagian pada pekerjaan lapangan, dengan diskusi juga bisa memecahkan masalah saat pekerjaan dilakukan, dan yang tak kalah penting adalah silaturahmi.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan akan memicu kepuasan kerja pegawai, sehingga kemampuan teknis interpersonalnya menjadi baik pula, jika peningkatan kemampuan teknis dan interpersonal, hal tersebut menandakan adanya peningkatan kerja.

Saran

Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui factor – factor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain variable dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dan lain – lain.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- D.K. Priatna, & N. Limakrisna. (2021). *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Depublish.
- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- H. J. Bernardin & J. E. Russel. (2003). *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc Graw-Hill Inc.
- I Wayan Juniantara, & I Gede Riana. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Di Denpasar*.
- Imam Ghozali, & Dwi Ratmono. (2017). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Lidia Lusri, & Hotlan Siagian. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PT. Borwita Citra Prima*.
- Mohammad Rifky Bagus Pratama. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*.
- Murti, & Srimulyani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Meneliti Motivasi Dan Kinerja Pegawai PDAM Kota Makassar*.
- Sadiyo. (2014). *Uji Kolerasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Stephen P. Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Persero Cabang Malang Distribusi Jawa Timur*.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service.