

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo)

Juniar Sawitri^{1*}, Salim Basalamah², Munawir Nasir³, Moh. Zulkifli Murfat⁴

juniarsawitri02@gmail.com^{1*}, salim.basalamah@umi.ac.id², munawirnasir.hamzah@umi.ac.id³,
mohzulkifli.murfat@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bandara I Laga Ligo Bua Palopo. Penelitian ini dilakukan di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo dengan jumlah 80 responden. Metode pengumpulan data berupa metode Angket atau Kuesioner. Selanjutnya, model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja; Kinerja pegawai; Motivasi kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dari sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan personel sebagai administrator sistem untuk mencapai tujuan tersebut. Tentunya agar sistem ini dapat berjalan, pengelolanya perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, dan aspek lainnya. Motivasi kerja Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Selanjutnya Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja Pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai dapat meningkat. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja kepuasan kerja (kerja Satisfaction) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi. Apakah ada persimpangan antara nilai-nilai upah pegawai dan perusahaan atau organisasi tingkat nilai kompensasi yang diinginkan pegawai untuk dipengaruhi.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi di tempat kerja Apa yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang telah dicapai Perusahaan. Ketidakpuasan pegawai ini Mungkin tidak diinginkan atau berbahaya bagi perusahaan untuk dipengaruhi. Misalnya; pemogokan, Peningkatan ketidakhadiran pegawai dan penurunan kinerja pegawai dll, Apa yang ada pada akhirnya ini mengurangi kinerja perusahaan itu sendiri.

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo Ketika kepuasan kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menyebabkan masalah didalam instansi seperti pelayanan dari pegawai yang kurang maksimal, dengan tidak maksimalnya pelayanan dari pegawai maka tentu juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan ini akan tampak pada perilaku dan sikap orang tersebut dalam kehidupan sehari-hari yang biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif selama bekerja, oleh sebab itu pihak Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo harus selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawainya, memberikan tingkat kepuasan bagi pegawainya agar pegawai tersebut selalu merasa puas dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi. Pihak instansi haruslah memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai secara khusus, karena dengan kepuasan kerja tersebut tentu akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi pula bagi pegawai, apalagi mereka terkadang bekerja ekstra melampaui batas kerja semestinya, jadi ketika kepuasan kerja pegawai sudah terpenuhi maka tentu akan berdampak baik pula terhadap kepuasan para konsumen.

Namun, hal seperti tersebut diatas kurang dirasakan baik oleh pegawai yang bekerja di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo, unsur yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja sangat jauh dari perhatian, seperti pemberian insentif yang sering terlambat dan pemberian insentif yang dilakukan oleh pihak bandara sangat tidak sesuai dengan standar pemberian insentif serta kurang terpenuhinya personil atau pegawai Bandara baik ASN dan non ASN. Sedangkan bandara tersebut adalah operasional bandara untuk mengetahui apakah sarana dan pra sarana di bandara udara tersebut terpenuhi baik dari personil fasilitas, keamanan, dan keselamatan penerbangan.

Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Larasati (2018) MSDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan

berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan intitusi/organisasi.

Motivasi Kerja, Motivasi kerja menurut Mc Clelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Adapun indikator dari motivasi kerja : (1) Tanggung Jawab, (2) Prestasi Kerja, (3) Peluang Untuk Maju, (4) Pengakuan Atas Kinerja, (5) Pekerjaan Yang Menantang.

Kepuasan Kerja, Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun indikator dari kepuasan kerja : (1) Upah, (2) Pekerjaan, (3) Kesempatan Promosi, (4) Penyelia, (5) Rekan Kerja.

Kinerja Pegawai, Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Adapun indikator dari kinerja pegawai : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Keefektifan Biaya, (5) Perlu Pengawasan, (6) Kerjasama.

Hipotesis

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo.
3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandara Bua I Laga Ligo Kota Palopo.

Metode Analisis

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pegawai Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo sebanyak 80 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sensus. Untuk menjawab hipotesis penelitian, data akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian seperti Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda melalui uji F, uji T, uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	80	3.40	4.90	4.2200	.40013
Kepuasan Kerja	80	3.33	5.00	4.0792	.50523
Kinerja Pegawai	80	3.40	5.00	4.2475	.43194
Valid N (listwise)	80				

Dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan jumlah sebanyak 80 responden dan mempunyai rata-rata 4,2200, dengan nilai maksimum 4,90 dengan standar deviasinya 0,40013, Variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan jumlah data sebanyak 80 responden mempunyai rata-rata 4,0792 dengan nilai maksimum 5,00 dengan standar deviasinya 0,50523. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah data sebanyak 80 responden memiliki rata-rata 4,2475 dengan nilai maksimum 5,00 dan standar deviasinya 0,43194.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
MK1	0,550	0,2199	VALID
MK2	0,594	0,2199	VALID
MK3	0,580	0,2199	VALID
MK4	0,688	0,2199	VALID
MK5	0,667	0,2199	VALID
X1 MK6	0,546	0,2199	VALID
MK7	0,662	0,2199	VALID
MK8	0,797	0,2199	VALID
MK9	0,441	0,2199	VALID
MK10	0,773	0,2199	VALID
KK1	0,807	0,2199	VALID
KK2	0,856	0,2199	VALID
X2 KK3	0,753	0,2199	VALID
KK4	0,641	0,2199	VALID
KK5	0,832	0,2199	VALID

	KK6	0,829	0,2199	VALID
	KP1	0,666	0,2199	VALID
	KP2	0,657	0,2199	VALID
Y	KP3	0,734	0,2199	VALID
	KP4	0,787	0,2199	VALID
	KP5	0,760	0,2199	VALID

Sumber : Data primer yang diolah

Diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

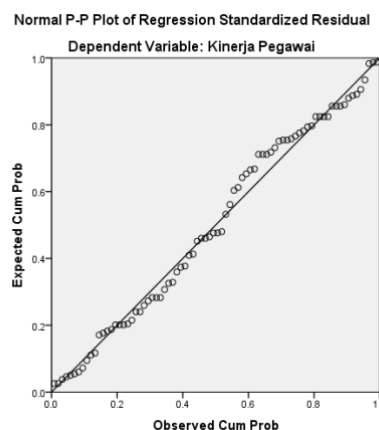
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,833	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,878	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,766	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 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.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF

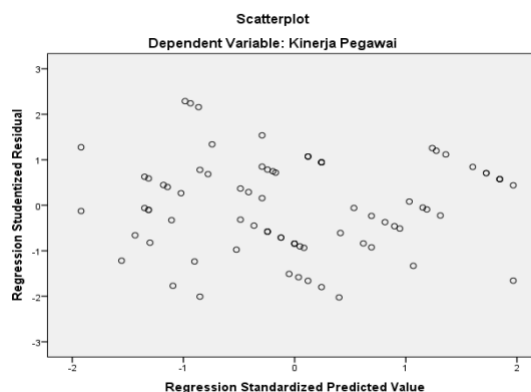
Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Motivasi Kerja	.627 1.595
	Kepuasan Kerja	.627 1.595

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4, 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 dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Gambar Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 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 heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

Analisis Regresi Berganda Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Tabel Uji Hipotesis

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.005	.359		2.800	.006
	Motivasi Kerja	.387	.105	.358	3.686	.000
	Kepuasan Kerja	.395	.083	.462	4.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,005 + 0,387 X_1 + 0,395 X_2 + e$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 1,005 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen bernilai nol (0). Maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 1,005 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) adalah 0,387 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,387 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) adalah 0,395 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,395 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik/tinggi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.005	.359		2.800	.006
	Motivasi Kerja	.387	.105	.358	3.686	.000
	Kepuasan Kerja	.395	.083	.462	4.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa:

- Variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien X_1 yang bernilai +0,387 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.
- Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien X_2 yang bernilai +0,395 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.013	2	4.007	45.864	.000 ^b
	Residual	6.726	77	.087		
	Total	14.740	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data yang diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.532	.29556

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 8 terdapat angka R sebesar 0,737 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kedua variabel

independennya kuat, karena mendekati defenisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,601 - 0,800. Sedangkan nilai R square sebesar 0,544 atau 54,4% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

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. Motivasi pada dasarnya bagian dari *behaviour* (sikap atau perilaku). Jika aspek perilaku ditekankan pada aspek motivasi, maka akan tercipta kinerja pegawai yang handal. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras. Dalam meningkatkan motivasi, seorang pegawai harus memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, baik dalam pekerjaan maupun dalam lingkup perusahaan. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai. Pegawai diberikan kewenangan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Selain itu seorang pegawai yang melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sehingga hasil kerjanya tersebut mendapat pujian dan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih. Untuk dapat meningkatkan kinerjanya Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti training, seminar, dll, yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai tersebut.

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. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri pegawai sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap pegawainya. Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*.

Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Gaji merupakan unsur yang dimana para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan pegawai tersebut melakukan perbandingan sosial dengan pegawai bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja pegawai terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (pegawai dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pekerjaan itu sendiri merupakan unsur yang menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kesempatan promosi merupakan suatu unsur yang dapat mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi adalah proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral pegawai pun akan lebih terjamin.

Penyelia, tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu aktivitas pegawai di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik.

Rekan kerja, rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang

mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat; Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo terkait untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan perpajakan. Hal ini terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel penelitian ini, seperti lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Changgriawan, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production .Agora Vol. 5, No. 3, 2017.
- Fatihudin, Didin. 2015. Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Sidoarjo : Zifatama
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hafidzi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Hamali, 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru

Hasibuan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara - 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kusjono, 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.*

Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta

Prasadja, 2018. *Human Capital Management*. Jakarta: In Media

Prayogo, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 496–506.*

Rosmaini, H. T. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15, 1-15.

Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora Vol. 5, No. 1, (2017).*

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

-----, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung

-----, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

-----, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta

Suwanto, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. Jenius Vol.3. No.2.

Syahrial, R. R. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap . Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 2(1) 2021:27-40, 27-40.

Timothy, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, 5, 88-98.

Triastuti, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti | Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi. Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi, 7, 50–57. Retrieved from <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Medi.