

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN BOALEMO**

*Sri Devi Ibura<sup>1</sup>, Hais Dama<sup>2</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

Email: [Srideviibura4@gmail.com](mailto:Srideviibura4@gmail.com)

---

**Abstract:** *This research aims to investigate the influence of job satisfaction and motivation on employee performance, both partially and simultaneously. This research adopts a quantitative research method. The population comprises all civil servants at the Education Agency of Boalemo Regency, totaling 109 individuals. The data are collected through questionnaires distributed to 52 respondents using probability sampling. The data are processed using SPSS 25 and analyzed using multiple linear regression. The results reveal that job satisfaction and motivation positively and significantly influence the performance of employees at the Education Agency of Boalemo Regency, both partially and simultaneously. In this research, the variables of job satisfaction and work motivation explain 42.0% of the employee performance variable, while the remaining 58.0% is influenced by other variables not examined or explained in this research. Thus, it can be concluded that the research hypothesis is valid and accepted.*

**Keywords:** *Job Satisfaction; Motivation; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dinas pendidikan kabupaten boalemo yang berjumlah 109 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 52 responden. Dengan menggunakan probability sampling. Data diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten boalemo baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 42,0% sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kantor Pendidikan Kabupaten Boalemo merupakan lokasi penelitian yang relevan dengan kinerja ini. Jalan Dewi Sartika No. 01 Hungayonaa, Kec. Tilamuta Kab. Boalemo, Prov. Gorontalo, Hungayonaa, Tilamuta, Boalemo, Gorontalo 96263 merupakan alamat Kantor Pendidikan. Lokasi penelitian dipilih setelah mempertimbangkan secara saksama data pra-observasi, yang mengungkapkan bahwa masih banyak elemen kinerja pegawai yang perlu dikembangkan. Faktor-faktor seperti kehadiran staf, kualitas pekerjaan, dan kuantitas—yang semuanya di bawah standar—memperjelas hal ini. Selain itu, dengan munculnya pesaing swasta yang memberikan keramahan, persepsi publik terhadap lembaga tersebut telah menurun. Berikut ini Anda dapat menemukan informasi tentang jumlah pegawai negeri sipil (PNS).

Informasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo Tahun 2022 dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 1 Laporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

NO	SASARAN	INDIKATOR SARAN	SATUAN	TARGET 2022	REALISASI
1	Meningkatkan kualitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kepemudaan Olahraga	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Bidang Pendidikan	Indeks (Interval)	3,25	100%
2	Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan dasar dan menengah	Rata-rata lama sekolah	Tahun	10	7,03
		Presentase kelulusan dengan standar rata-rata nilai UN	Persen(%)	100%	100%
		APM PAUD	Persen(%)	100%	90,43%
		APK PAUD	Persen(%)	100%	99,53%
		APK SD/Sederajat	Persen(%)	100%	98,68%
		APM SD/Sederajat	Persen(%)	85%	99,16%
		APK SMP/Sederajat	Persen(%)	98%	96,36%
3	Meningkatkan kualitas mutu dan kesejahteraan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan	Jumlah pendidik yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi	Orang (Pendidik)	800	997
		Presentase pendidik yang sudah tersertifikasi	Persen(%)	40%	75%
4	Meningkatkan kualitas pendidikan agama dengan sistem non formal yang berbasis masyarakat	Jumlah masyarakat dan siswa-siswa tingkat SD dan Menengah buta huruf Al-Quran	Persen(%)	80%	99,2%
		Presentasi siswa yang mampu berbahasa arab	-	60%	99%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo, 2022

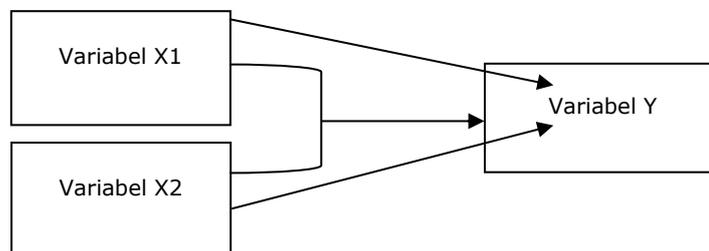
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2022, terlihat adanya peningkatan layanan pendidikan masyarakat namun target realisasi belum merata diberbagai aspek. Dikarenakan presentase terpenuhinya sarana dan prasarana aparatur masih dibawah rata-rata. Sedangkan untuk peningkatan kualitas aksesibilitas pendidikan dasar dan menengah dari capaian target yang ada, terlihat kenaikan yang cukup signifikan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di kantor dinas pendidikan kabupaten Boalemo, terdapat banyak hal yang masih perlu diperbaiki untuk menunjang kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Contohnya: Pertama, kualitas pekerjaan yang dilakukan secara tidak teratur sehingga terdapat keterlambatan pada setiap pekerjaannya. Kedua, kuantitas pegawai yang masih kurang sehingga membutuhkan bantuan orang lain dalam pekerjaannya. Ketiga, ketepatan waktu masih kurang dalam diri setiap karyawan. Terlihat dari waktu kedatangan karyawan yang melewati dari waktu yang ditentukan oleh instansi, sehingga mengurangi waktu pekerjaan atau tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Tidak hanya waktu kedatangan yang tidak sesuai, tapi waktu kepulangan juga cenderung lebih cepat dari waktu yang seharusnya.

"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan" (2020) oleh Sri Langgeng Ratnasari dan Yandra Rivaldo tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kebahagiaan kerja. Terdapat korelasi yang kuat antara kepemimpinan, keterikatan karyawan, dan kebahagiaan kerja dengan produktivitas tempat kerja. Manajemen yang mengutamakan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan hanya sedikit berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian lain yang dilakukan Natalia Susanto berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka" (2019).

### METODE PENELITIAN

Peneliti dapat melakukan penelitian dengan menggunakan sejumlah kecil variabel dalam penelitian kuantitatif, yang mengasumsikan bahwa gejala dapat dikategorikan dan bahwa ada hubungan kausal (sebab akibat) antara gejala. Menurut Sugiyono (2014:102), penelitian terdiri dari dua variabel: variabel independen dan variabel dependen:



Gambar 1 Desain Penelitian

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Populasi penelitian ini terdiri dari 109 orang yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo. Sugiyono (2018:149) menyatakan bahwa sampel merupakan representasi dari populasi baik dari segi ukuran maupun komposisinya. Dengan menggunakan strategi dasar random sampling, digunakan metode probability sampling (sampel acak). Dengan menggunakan rumus Slovin, metode simple random sampling memilih secara acak sejumlah elemen dari suatu populasi, memastikan bahwa setiap elemen atau anggota populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dijadikan sampel. Rumus tersebut dapat digunakan setelah batas toleransi galat ditentukan. Semakin kecil margin of error, semakin tepat sampel tersebut merepresentasikan keseluruhan. Sebagai contoh, penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan tingkat keyakinan 95% dan tingkat akurasi 95%. Peneliti memerlukan sejumlah partisipan tertentu untuk penelitiannya, dan mereka menetapkan margin of error sebesar 10%. penelitian ini harus menggunakan sampel sebanyak 52 partisipan. Karyawan kantor sekolah distrik Boalemo mengisi survei. Secara keseluruhan, lima puluh dua orang ikut serta dalam penelitian ini. Setelah itu, kita dapat menyusun banyak profil respons menurut kriteria seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Sederhanan

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk mencari tahu bagaimana berbagai faktor memengaruhi satu sama lain.

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,629	9,008		1,291	,203
	Kepuasan Kerja	,251	,064	,471	3,902	,000
	Motivasi Kerja	,334	,136	,298	2,463	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

*Sumber: Output Olahan Data SPSS 25(2024).*

Model regresi linier berganda berikut dikembangkan dari penelitian tersebut di atas:

$$\hat{Y} = 11,629 + 0,251X_1 + 0,334X_2 + e$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari model persamaan regresi :

1. Apabila nilai variabel yang mengukur kebahagiaan kerja dan motivasi kerja tetap konstan, maka nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 11,629 yang merupakan nilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,251 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan sebesar 25,1% untuk setiap perubahan satu unit kepuasan kerja.

Variabel X2 (Motivasi Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,334 yang berarti sebesar 33,4%. Artinya, setiap perubahan 1 unit motivasi kerja, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 33,4%

#### Uji t (parsial)

Untuk mengevaluasi hipotesis bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji t. Metode untuk mengujinya adalah dengan memeriksa kolom tabel t dan nilai t yang dihitung dalam tabel koefisien. Kami menggunakan interval kepercayaan 95%, yang sesuai dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Ho : Jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel, ini menunjukkan tidak ada satu pun variabel bebas yang mempunyai pengaruh positif sebagian terhadap variabel terikat.

Ha : Nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat secara positif .

Anda dapat melihat hasil pengujian ini, yang memanfaatkan statistik SPSS 25, pada tabel di bawah:

Tabel 3 Uji Parsial (uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11,629	9,008		1,291	,203
	Kepuasan Kerja	,251	,064	,471	3,902	,000
	Motivasi Kerja	,334	,136	,298	2,463	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

*Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2024).*

Hipotesis ini kami terima jika t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t-tabel sebesar 2,009 sudah diketahui. Tabel di atas memberikan bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis nol (Kepuasan Kerja yang berhubungan dengan kinerja). Kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  karena nilai t-hitungnya ( $3,902 > 2,009$ ). Hal yang sama berlaku untuk teori tentang dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Baik nilai t-hitung maupun t-tabel diketahui sebesar 2,009. Oleh karena itu, kami dapat menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  karena nilai t-hitungnya lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,463 > 2,009$ ).

**Uji F (Simultan)**

Untuk mengetahui bagaimana kebahagiaan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama, penelitian ini menggunakan uji F. Teknik untuk mengujinya adalah dengan memeriksa nilai signifikansi kolom F dan tabel anova. Berikut adalah hasil Uji F yang dilakukan secara bersamaan:

Tabel 4 Uji Simultan ( Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334,881	2	667,441	19,461	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1680,561	49	34,297		
	Total	3015,442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

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

*Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2024).*

Nilai F-hitung adalah (19,461) dan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah (3,18), seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Karena F-hitung (19,461) lebih besar daripada F-tabel (3,18), kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi sama-sama memengaruhi kinerja pada pekerjaan.

**Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mendapatkan solusi atas rumusan masalah penelitian, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dihitung menggunakan SPSS 25. Berikut ini adalah uraian tentang koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang pada dasarnya menilai sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Kisaran nilai yang mungkin untuk koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Temuan ini diperoleh dari analisis data yang dilakukan:

Tabel 5 Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,665 <sup>a</sup>	,443	,420	5,856

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

*Sumber: Output Data SPSS 25 (2024)*

Tabel berikut menyajikan hasil analisis koefisien determinasi: X1 dan X2 merupakan variabel bebas yang menjelaskan 42,0% variasi kinerja karyawan (Y). Kesimpulan ini berdasarkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r kuadrat, yaitu sebesar 0,420. Sementara faktor lain yang tidak diteliti atau dijelaskan dalam penelitian ini, menjelaskan sebesar 58%.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa bahagia dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih produktif. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama tentang dampak kepuasan kerja terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo benar. Bukti temuan penelitian ini dapat ditemukan pada hasil uji t parsial yang dihitung menggunakan SPSS 25. Perhitungan tersebut menghasilkan variabel yang mengukur kebahagiaan kerja dan memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat kesenangan mereka. Karena kepuasan adalah satu-satunya metrik yang digunakan untuk mengukur kinerja, hasil uji t masih rendah. Statistik deskriptif tentang variabel kepuasan kerja mengungkapkan bahwa itu adalah prediktor terpenting dari prospek kemajuan karier seseorang. Hal yang sama terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo, di mana para pekerja berusaha membanggakan prestasi mereka dengan harapan dapat menaiki jenjang karier. Selain itu, mengenai indikator supervisi yang diterapkan oleh atasan, mayoritas responden yang mengisi kuesioner sangat setuju bahwa itu masih banyak digunakan di kantor pendidikan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat fokus pada pekerjaannya dan mencapai kepuasan kerja.

Sekarang mari kita bahas indikator keamanan kerja. Keamanan kantor masih sangat ditekankan, yang berarti banyak orang, termasuk guru, datang ke kantor untuk urusan bisnis. Tempat parkir juga terawat dengan baik, yang menambah rasa aman bagi tamu dan karyawan. Hasilnya, banyak karyawan yang mengisi survei sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Lalu ada pekerjaan itu sendiri; beberapa pekerja mampu menyelesaikan sesuatu tanpa bantuan orang lain, sementara yang lain mengandalkan jaringan sosial mereka.

Kedua, terkait indikasi penghargaan/gaji yang diperoleh, hal itu juga dapat menjadi motivator bagi pekerja untuk bekerja tekun dan berkonsentrasi sehingga dapat memuaskan kepuasan kerja atasan mereka. Pembayaran lembur terkadang diberlakukan, dan hal itu memiliki manfaat tambahan untuk meningkatkan moral di antara pekerja yang yakin bahwa usaha mereka akan dihargai dengan memadai.

Terakhir ada indikator hubungan antar rekan kerja, hubungan antar rekan kerja juga bisa terbilang baik. Karena para pegawai saling membantu dalam kesulitan satu sama lain.

Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo hendaknya memanfaatkan temuan ini untuk memperkuat kemampuan saat ini dalam hal kepuasan kerja. Mengenai pekerjaan itu sendiri, imbalan/gaji yang diperoleh, hubungan antar-pekerja, keamanan kerja, prospek untuk naik jabatan, pengawasan oleh atasan, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan pentingnya kebahagiaan kerja sebelum memasuki dunia kerja; tenaga kerja yang bahagia lebih produktif.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tingkat motivasi intrinsik pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah benar. Bukti hasil penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji t parsial yang dihitung menggunakan SPSS 25. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang diterima seseorang memiliki korelasi langsung dengan kinerjanya. Karena kinerja pegawai dinilai dari sudut pandang motivasi, perhitungan uji t masih menghasilkan nilai yang sangat rendah. Kebutuhan pekerja akan dukungan sosial, pengakuan, kesejahteraan fisik, dan keselamatan merupakan lima faktor yang membentuk variabel motivasi kerja. Analisis deskriptif variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa keinginan untuk mendapatkan dorongan dalam mencapai tujuan merupakan sinyal yang paling menonjol. Sama halnya dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo, pegawai PNS di sana membutuhkan dukungan dari atasan agar dapat mencapai keberhasilan.

Sedangkan untuk kebutuhan sosial yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo juga masih terbilang sangat baik karena para pegawai saling berkomunikasi dengan baik antar pegawai, atasan maupun tamu.

Kemudian untuk kebutuhan akan penghargaan yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo juga sangat baik karena pegawai saling berlomba-lomba untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu karena mereka juga membutuhkan penghargaan dari teman sesama maupun atasan.

Selanjutnya ada kebutuhan fisik, kebutuhan fisik juga masih sangat baik karena di Dinas Pendidikan juga menyediakan kantin, masjid, kendaraan kantor untuk memenuhi kebutuhan fisik para pegawai yang tidak sempat membawa bekal, ingin sholat, maupun yang tidak memiliki kendaraan.

Terakhir ada kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman juga masih terbilang baik di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo karena para pegawai juga merasa aman dengan tersedianya security di pintu gerbang masuk.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo**

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, menurut hasil penelitian. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 memberikan konfirmasi atas hal tersebut. Besarnya nilai hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang kuat kepada pegawai disertai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan peningkatan kinerja. Dari segi faktor yang berhubungan dengan kinerja, mayoritas responden setuju dengan pernyataan peneliti dalam survei tersebut. Terlihat bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo telah melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal yang terlihat dari tingkat ketepatan waktu yang tidak menentu. Hal ini dibuktikan dengan terus menurunnya tingkat kehadiran pegawai. Selain itu, jika melihat indikator kinerja pegawai, termasuk kualitas, beberapa responden menyatakan enggan dan tidak setuju dengan pernyataan bahwa pegawai jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas. Jadi, jelas bahwa masih ada pegawai yang rentan melakukan kesalahan. Responden terbagi dalam pendapat mengenai apakah pekerja jarang melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas mereka, dengan beberapa menyatakan netral dan yang lainnya sangat setuju. Dengan kata lain, jumlah pekerjaan baik-baik saja atau staf telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kebahagiaan dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan studi ini. Ada banyak manfaat dalam melihat kinerja karyawan dari dua sudut pandang: kepuasan dan motivasi. Artinya, kinerja akan meningkat seiring dengan kebahagiaan dan motivasi karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Uji hipotesis sebagian menegaskan bahwa kebahagiaan pekerja di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka di Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo. Pola yang menonjolkan kualitas kerja yang dominan diperkuat oleh ketepatan waktu terlihat pada distribusi pertanyaan, yang mendukung hal ini. Bakat individu digunakan untuk mengintegrasikan jumlah tenaga kerja.

2. Kinerja staf Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini terbukti dari hasil survei, yang mengikuti pola yang meliputi: kebutuhan akan rasa aman memengaruhi kebutuhan akan pengakuan dan kebutuhan fisik, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan mengoptimalkan kuantitas dan kualitas kerja.
3. Kinerja staf Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi mereka. Bukti yang dapat diamati dari uji hipotesis mendukung gagasan bahwa tingkat motivasi dan kepuasan karyawan yang tinggi di tempat kerja mengarah pada peningkatan produktivitas.

#### **SARAN**

1. Kinerja karyawan kemungkinan besar akan mendapat perhatian lebih besar setiap hari oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo. Untuk mencapai dan mempertahankan tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus memenuhi atau melampaui harapan. Dengan cara ini, kita dapat memastikan bahwa pekerja kita bahagia dan termotivasi, terlepas dari tingkat pendidikan atau keahlian mereka.
2. Aspek dan variabel tambahan dapat disertakan oleh peneliti masa depan untuk mendukung penelitian ini. Dengan koefisien determinasi hanya 42,0%, penelitian ini gagal memperhitungkan 58% variabel yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh kebahagiaan kerja dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas di tempat kerja dapat menggunakan penelitian ini sebagai titik tolak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta
- Anggraini, Anggi. 2020. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hajrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Skripsi: Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo
- Fadhila, Nur. 2016 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi: Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo
- Florida Dessy Putri Sanuddin, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa. Jurnal Modus. Vol. 25(2):217-231.
- Garry Surya Changgriawan. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. Jurnal Agora. Vol. 5, No. 3
- Homes, Fautisno Carsodo. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Halla, Farlan. 2020. pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Pabrik Gula Gorontalo. Skripsi : Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo
- Hasibuan, Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hulalango, Mian r. 2017 Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo. Skripsi: Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo
- Latif E Agustina, 2022. Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo. Skripsi : Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo
- Mahmudi, 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMPYKPN.

Mangkunegara, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosada Karya

Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Nurbahar,R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Pos Indonesia (persero) Cabang Kebumen, Yogyakarta. Skripsi: Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo.

Ristiana,M,& Merry, (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen. Vol.9,No.1.

Tatimu, Ventje. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021