

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE OF SIDENRENG RAPPANG REGENCY**

<sup>1</sup>**Luthfi Jamil**

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang,  
[Luthfijamil30@gmail.com](mailto:Luthfijamil30@gmail.com)

<sup>2</sup>**Mariam Makmur**

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang,  
[mariammakmur@gmail.com](mailto:mariammakmur@gmail.com)

<sup>3</sup>**Mifta Farid Salam**

<sup>3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang,  
[miftafaridsalamn@gmail.com](mailto:miftafaridsalamn@gmail.com)

**ABSTRACT**

*A decline in employee performance at the Office of the Department of Education and Culture of Sidenreng Rappang Regency has become a noticeable phenomenon, marked by delays in task completion, low work discipline, limited creativity, and weak collaboration among employees. These symptoms indicate the presence of job dissatisfaction, which may negatively impact organizational productivity and effectiveness. In response to this issue, the present study aims to analyze the extent to which job satisfaction affects employee performance. This research uses a quantitative approach with simple linear regression analysis and data collected through questionnaires distributed to 46 respondents. The findings show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. These results highlight the importance of improving job satisfaction factors such as salary, work environment, workgroup relations, and supervisory support to achieve optimal employee performance. This study is expected to serve as a strategic reference for human resource policy development within government institutions.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Performance, Salary, Work Environment, Supervisory Support, Government Employees, Human Resource Management

**ABSTRAK**

Penurunan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang menjadi fenomena yang mencolok, ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, rendahnya disiplin kerja, terbatasnya kreativitas, serta lemahnya kerja sama antarpegawai. Gejala-gejala ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menanggapi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana, serta pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 46 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja dalam kelompok, dan dukungan atasan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Gaji, Lingkungan Kerja, Dukungan Atasan, Pegawai Pemerintah, Manajemen Sumber Daya Manusia

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, dituntut untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan memiliki daya saing tinggi dengan mengoptimalkan sumber daya manusia. Isu-isu terkait dengan sumber daya manusia terus diteliti di tingkat internasional, baik di negara maju maupun berkembang, dengan fokus yang berbeda di masing-masing negara, namun pengelolaan sumber daya manusia tetap menjadi hal yang krusial bagi kesuksesan perusahaan.

Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, senantiasa berupaya mengoptimalkan kinerja pegawainya untuk dapat mewujudkan sasaran yang telah dirumuskan. Salah satu pendekatan yang umum digunakan untuk mendorong pencapaian kinerja secara efektif adalah melalui implementasi program seperti pelatihan, insentif yang layak, pemberian motivasi, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif. (Nugroho, 2021). Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan.

Kepuasan kerja mengacu pada persepsi subjektif individu terhadap pekerjaannya, mencakup penilaian terhadap berbagai aspek seperti apresiasi maupun ketidakpuasan yang dirasakannya. (Suryani, 2022). Setiap orang yang bekerja pada dasarnya menginginkan kepuasan dari pekerjaannya, namun tingkat kepuasan tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada kebutuhan serta nilai-nilai pribadi setiap individu secara personal. Ketika berbagai komponen pekerjaan yang selaras dengan ekspektasi pegawai, oleh karena itu kepuasan kerja cenderung meningkat. Di sisi lain, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan harapan dapat menyebabkan penurunan kepuasan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi penurunan kinerja.

Sebagai lembaga yang bertugas dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan pelestarian kebudayaan di wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang membutuhkan kinerja pegawai yang optimal agar produktivitas instansi dapat terus ditingkatkan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan Langkah-langkah efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai agar mereka dapat berkontribusi lebih produktif.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang, terdapat berbagai komponen yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Fenomena yang ditemukan Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi perhatian utama adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja di kalangan pegawai. yang terlihat melalui lambannya penyelesaian tugas, rendahnya tingkat disiplin, terbatasnya kreativitas, penyalahgunaan waktu kerja untuk aktivitas non-produktif, kurangnya dukungan dari rekan kerja, serta kurangnya kerjasama yang solid di antara pegawai. Berbagai unsur tersebut berpotensi menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai, hal ini pada akhirnya dapat memengaruhi penurunan performa individu secara negatif. Kondisi ini secara tidak langsung akan berimplikasi pada turunnya produktivitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh, sehingga penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengelola aspek-aspek tersebut secara tepat (sukmawati anita et al., 2024)

Mempertimbangkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis berinisiatif dalam rangka mengeksplorasi lebih lanjut mengenai lanjut melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang." Studi ini secara khusus diarahkan untuk menelusuri secara mendalam sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kualitas kinerja pegawai, serta memberikan landasan empiris yang dapat dimanfaatkan oleh instansi terkait dalam merumuskan kebijakan atau strategi peningkatan kesejahteraan kerja demi mendorong produktivitas dan profesionalisme aparatur.

## **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui indikator gaji, lingkungan kerja, kelompok kerja, dan supervisi. Sedangkan Kinerja Pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel melalui data yang dikumpulkan di lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, disertai observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi sebagai pelengkap. Menurut (Sugiyono, 2019), metode survei kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan tujuan menguji hipotesis, di mana data dikumpulkan melalui instrumen dan dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 84 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS V25. untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengujian Instrumen Penelitian**

Untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut valid dan andal (reliable), diperlukan pengujian terlebih dahulu sebelum digunakan. Dengan demikian, instrumen yang telah teruji akan menghasilkan data yang objektif dan dapat diandalkan dalam penelitian. Pengujian instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program/aplikasi SPSS V25.

#### **1. Uji Validitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1	0,831	0,245	<b>Valid</b>

X2	0,786	0,245	<b>Valid</b>
X3	0,761	0,245	<b>Valid</b>
X4	0,728	0,245	<b>Valid</b>
X5	0,568	0,245	<b>Valid</b>
X6	0,499	0,245	<b>Valid</b>
X7	0,774	0,245	<b>Valid</b>
X8	0,546	0,245	<b>Valid</b>
Y1	0,836	0,245	<b>Valid</b>
Y2	0,864	0,245	<b>Valid</b>
Y3	0,848	0,245	<b>Valid</b>
Y4	0,807	0,245	<b>Valid</b>
Y5	0,796	0,245	<b>Valid</b>
Y6	0,806	0,245	<b>Valid</b>
Y7	0,830	0,245	<b>Valid</b>
Y8	0,783	0,245	<b>Valid</b>
Y9	0,753	0,245	<b>Valid</b>
Y10	0,612	0,245	<b>Valid</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu merepresentasikan faktor-faktor yang diteliti secara akurat, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap mewakili kondisi yang sebenarnya.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kepuasan kerja	8	0,770	<b>Reliable</b>
Kinerja pegawai	10	0,780	<b>Reliable</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, seluruh nilai  $Cronbach's Alpha > 0,600$ . Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dinyatakan konsisten dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## B. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian untuk memastikan model regresi linear memenuhi syarat statistik agar hasilnya valid dan dapat dipercaya (Setya Budi et al., 2024)

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Unstandardized Residual

N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45068413
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.069
Test Statistic		.109



Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Pada tabel 3 Diatas dengan melihat nilai asymp. Sig. (2-tailed)  $0.200 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal dan dapat melanjutkan uji berikutnya.

## 2. Uji Linearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji linearitas

		ANOVA Table	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	.301	1.852	.095
	Kepuasan Kerja	Linearity	2.557	15.755	.000
		Deviation from Linearity	.050	.307	.966
	Within Groups		.162		
	Total				

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan data dalam Tabel 4.9, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,966, yang berada di atas ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan variabel dependen.

## 3. Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.735	4.434		1.293	.203
	Kepuasan pegawai	.084	.137	.092	.612	.544

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat diartikan bahwa dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) variabel kepuasan kerja sebesar 0,544, hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, hal tersebut dikarnakan nilai probabilitas signifikansinya yang diatas 0.05 atau 5%.

## C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah seluruh uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi semua persyaratan yang dibutuhkan, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi serta interpretasi terhadap model regresi sederhana yang diperoleh. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi serta mengukur hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen.



**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 8.726	6.788	.548	1.285	.205
	Kepuasan Kerja .908	.209			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah, sebagai berikut.

$$Y = 8,726 + 0,908 X$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8.726 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X) berada pada nilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 8.726. Hal ini merepresentasikan nilai dasar atau titik awal Kinerja Pegawai ketika tidak terdapat kontribusi dari variabel Kepuasan Kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar 0,908, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 6, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,908 satuan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.284	4.110

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan dalam Tabel 7, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,300 mengindikasikan bahwa 30% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X). Adapun sisanya, yaitu sebesar 70% (100% - 30%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dimaksud yaitu kompetensi pegawai, independensi pegawai, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

### D. Pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (Uji T)**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			



1	(Constant)	8.726	6.788		1.285	.205
	Kepuasan Kerja	.908	.209		.576	4.343

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data, 2025

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas Thitung dengan probabilitas 0,05, apabila nilai probabilita thitung  $\geq t_{tabel}$  sebesar 2.015 (nilai diperoleh dari  $t_{tabel} = t (a/2 : n-2)$ ) maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel diatas untuk kepuasan kerja (X) dengan  $t_{hitung} (4.343) \geq t_{tabel} (2.015)$  dan nilai sig. (0.000)  $\leq 0.050$  maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). maka pada tingkat kekeliruan 5% menunjukkan bahwa arah pengaruhnya positif, yang berarti peningkatan dalam Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan dalam Kinerja Pegawai.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Artinya, setiap terjadi peningkatan pada kepuasan kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hal ini diperkuat dan didukung oleh nilai uji thitung (4,343)  $\geq t_{tabel}$  (2,015) dan nilai signifikansi (0,000)  $\leq 0,050$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang, dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator, yaitu gaji, lingkungan kerja, kelompok kerja, dan pengawasan. Dari keempat indikator tersebut, diperoleh rekapitulasi jawaban responden tertinggi yaitu pada pernyataan X7: "Saya merasa umpan balik dari atasan membantu meningkatkan kinerja saya", sedangkan untuk variabel kinerja pegawai yang diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen, skor tertinggi terdapat pada pernyataan Y2: "Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu".

Pernyataan X7 yang mendapat nilai tertinggi menunjukkan bahwa supervisi atau dukungan dari atasan sangat penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Dukungan ini mencakup bimbingan, umpan balik, dan evaluasi yang membuat pegawai merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Sementara itu, Y2 menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan disiplin terhadap tanggung jawabnya.

Selain itu, pernyataan dengan skor tertinggi kedua pada variabel X adalah X5, yaitu "Saya merasa nyaman bekerja dalam lingkungan kerja saat ini". Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja turut memengaruhi semangat dan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan bersih menciptakan suasana yang mendukung efisiensi dan kolaborasi, terutama pada dinas yang melayani banyak aktivitas publik dan memiliki interaksi eksternal seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) dari Frederick Herzberg, yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene. Faktor motivasi meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Sementara faktor hygiene meliputi gaji, kebijakan organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan kerja. Jika faktor hygiene tidak terpenuhi maka akan menyebabkan ketidakpuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan supervisi dan lingkungan kerja dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang berujung pada meningkatnya kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saktisyahputra & Susanto, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama melalui hubungan interpersonal dan dukungan dari atasan. Penelitian lain dari (Wahyudi & Tupti, 2019) menyatakan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap kompensasi dan sistem kerja akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, dan (Rosmaini & Tanjung 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada output kerja tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih positif. Terakhir, (Cahyana & Jati, 2017) menemukan bahwa pegawai yang puas terhadap pekerjaannya menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam aspek efektivitas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga menjelaskan fenomena awal yang ditemukan di lapangan, di mana rendahnya kedisiplinan, kurangnya inisiatif, dan lemahnya kerja sama berasal dari rendahnya kepuasan kerja pada aspek pengawasan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan supervisi, kenyamanan lingkungan kerja, serta evaluasi terhadap sistem kompensasi menjadi penting sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh serta hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang mereka tampilkan. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan performa pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Cahyana, i. G. S., & jati, i. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-jurnal akuntansi*, 18, 1314–1342. <Https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/24774>
- Nugroho, n. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada amaypk yogyakarta*. 14(1), 41–59.
- Rosmaini, r., & tanjung, h. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 1–15. <Https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saktisyahputra, & susanto, p. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt telkom cabang boyolali. *Journal of current research in business and econoicd*, 1(01), 43–53.
- Setya budi, a. D. A., septiana, l., & panji mahendra, b. E. (2024). Memahami asumsi klasik dalam analisis statistik: sebuah kajian mendalam tentang multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi dalam penelitian. *Jurnal multidisiplin west science*, 3(01), 01–11. <Https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sukmawati anita, sundari sri, & pakpahan marisi. (2024). Anita sukmawati-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Maeswara: jurnal riset ilmu manajemen dan kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Suryani, n. K. (2022). Kepuasan kerja: pengaruhnya dalam organisasi. *Jurnal imagine*, 2(2), 71–77. <Https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Wahyudi, dedy wan, & tupti, z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <Https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>