



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2026-2034

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Motivaton*, *Organizational Comitment* dan *Artificial Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai

Bella Zil Vana Lumban Gaol¹, Sondang N.B Marbun², Junika Napitupulu³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

bellazilvanalumbangaol@gmail.com¹, sondangnibulanmarbun@gmail.com², junica.nptu@gmail.com³

ABSTRAK

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori (*confirmatory analysis*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara berjumlah 43 orang dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui *job satisfication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *organizational comitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *artificial intelligence* sebesar $1,631 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar $0,111 > 0,05$. Dengan demikian *artificial intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diketahui *job satisfication*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743, yang berarti bahwa variabel *job satisfication*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,3%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 74,3\% = 24,7\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: *Job Satisfaction*, *Motivation*, *Organizational Comitment*, *Artificial Intelligence*, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai satu pengelola dan pendayaguna sumber daya yang ada pada pegawai. Organisasi harus dapat mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu organisasi. Suatu organisasi menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational comitment*), motivasi dan *artificial intelligence* (AI).

Manajemen kinerja sangat diperlukan dalam mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja. Penurunan kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja yang rendah. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Bagi kantor, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Apabila suatu instansi dapat mencapai kepuasan kerja pegawainya, hal tersebut dapat mendorong pegawainya untuk berprestasi. Instansi yang memiliki banyak pegawai yang berprestasi maka instansi tersebut memiliki kualitas yang baik. Instansi dengan kualitas yang baik akan lebih mudah dalam mendapatkan kepercayaan dari stakeholder. Kepuasan kerja pegawai pada suatu instansi merupakan suatu hal yang menarik untuk diamati karena memiliki manfaat yang didapat, baik untuk individu itu sendiri maupun bagi instansi. Manfaat mengamati kepuasan kerja bagi individu yaitu agar dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Sedangkan bagi instansi mengamati kepuasan kerja pegawainya berguna untuk kepentingan ekonomis seperti peningkatan biaya produksi atau pengurangan biaya produksi yang dapat dihasilkan dari kepuasan kerja tersebut. Tingkat kepuasan kerja pada pegawai perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan mutu suatu instansi dan agar atasan dapat mengetahui bagaimana kondisi setiap pegawai. Selain itu tingkat kepuasan kerja pegawai juga sangat penting sebagai penunjang dalam tercapainya tujuan suatu instansi. Tingkat kepuasan kerja pegawai juga dapat menjadi bahan acuan bagi seseorang yang ingin bekerja pada suatu instansi terkait.

Komitmen organisasi pegawai pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara sebagian sudah memiliki komitmen untuk tetap berada di instansi, tetapi sebagian pegawai juga masih ada yang pindah/mutasi instansi, karena keinginan pribadi dikarenakan tempat kerja yang mungkin lebih baik baginya.

Kinerja pegawai akan dapat terwujud apabila pegawai dapat termotivasi di tempat kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya pengaruh motivasi, maka pemimpin harus benar-benar berkualitas dan mampu memotivasi bawahannya dengan baik, sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai yang bekerja pada suatu instansi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori (*confirmatory analysis*). Alur logika penelitian kuantitatif dimulai dari mengkaji teori yang sudah ada, mendefinisikan, melakukan fisikalisasi dan mengukur untuk mengumpulkan data di lapangan, kemudian menganalisis secara statistik untuk menolak atau menerima kebenaran teori. Proses bergerak dari teori menuju lapangan (*theory then research*). Hal itu dilandasi oleh pemikiran bahwa ilmu bersifat akumulatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Rusiadi dkk., (2013:49). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara berjumlah 43 orang. Untuk lebih lengkapnya jumlah populasi pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Pejabat Eselon IV-a	5
2	Pejabat Eselon III-a	3
3	Pejabat Eselon II-b	1
4	Pelaksana	34
Total		43

Sumber : Kantor Biro Kesejahteraan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara (2024)

Menurut Sugiyono (2021:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Berdasarkan hal maka metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode sampling dilakukan secara sensus terhadap 43 sampel.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data merupakan keterangan atau sumber informasi mengenai objek yang akan diteliti dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, jenis data berdasarkan sumbernya dibagi dua, yaitu :

1. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang

berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif, data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan membagikan kuesioner.

2. Sumber Data

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung pada sumber data melainkan didapat dari sumber yang telah ada, seperti buku yang berkaitan dengan penelitian, data yang terkait dari instansi, dan jurnal-jurnal.

Teknik pengumpulan data:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2021:209).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan alternatif jawaban, kemudian kepada responden diharapkan untuk memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

3. Wawancara

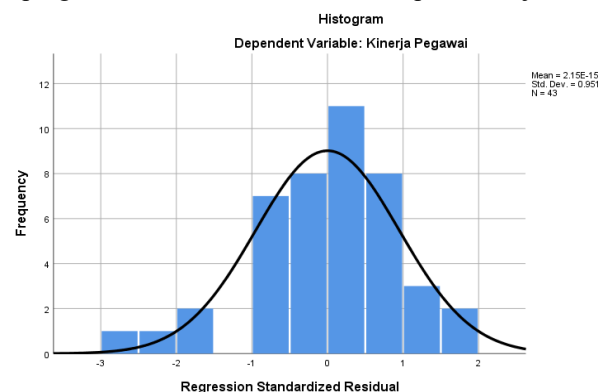
Sugiyono (2021:194) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

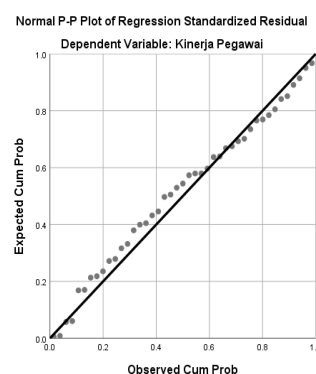
Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka di dapat hasil uji Normalitas pada tabel 1.



Sumber : Hasil Output SPSS 25,2025

Gambar 1 Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal



Sumber : Hasil Output SPSS 25,2025

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15367680
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.044
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai *Asym Sig. (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka didapatkan hasil uji multikolinieritas seperti pada tabel 3

**Tabel 3 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Collinearity Statistics Tolerance VIF	
1	(Constant)	.135	.355		
	Job Satisfaction	.260	.076	.833	1.200
	Motivation	.387	.064	.852	1.174
	Organizational comitment	.245	.066	.877	1.140
	Artificial Intelligence	.072	.044	.830	1.205

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Nilai VIF dari variabel *job satisfication* sebesar 1,200, *motivation* sebesar 1,174, *organizational comitment* sebesar 1,140 dan *artificial intelligence* sebesar 1,205, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka di dapat hasil uji Heterokedastitas seperti pada tabel 4

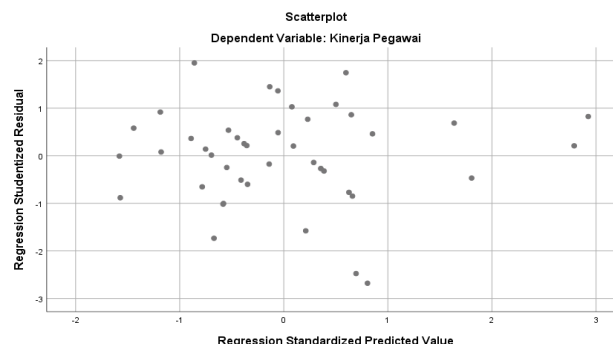
**Tabel 4 Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B Std. Error		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.033	.221		.147	.884
	Job Satisfaction	-.035	.047	-.129	-.747	.460
	Motivation	.051	.039	.222	1.305	.200
	Organizational comitment	-.007	.041	-.028	-.165	.869
	Artificial Intelligence	.013	.027	.082	.475	.638

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Nilai signifikansi dari variabel *job satisfaction* sebesar 0,460, *motivation* sebesar 0,200, *organizational comitment* sebesar 0,869 dan *artificial intelligence* sebesar 0,638, seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y,hal ini menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka didapat hasil iji linear Berganda pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.135	.355		.379	.707
	Job Satisfaction	.260	.076	.292	3.406	.002
	Motivation	.387	.064	.517	6.097	.000
	Organizational comitment	.245	.066	.308	3.689	.001
	Artificial Intelligence	.072	.044	.140	1.631	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,135 + 0,260X_1 + 0,387X_2 + 0,245X_3 + 0,072X_4$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,135 yang berarti, jika *job satisfaction*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,135.
2. Koefisien *job satisfaction* (X_1) sebesar 0,260 artinya jika variabel *job satisfaction* mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,260 satuan, dengan asumsi variabel motivasi, organisasi komitmen, artificial intelligence bernilai nol.
3. Koefisien *motivation* (X_2) sebesar 0,387 artinya jika variabel *motivation* mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,387 satuan.
4. Koefisien *organizational comitment* (X_3) sebesar 0,245 artinya jika variabel *organizational comitment* mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,245 satuan, dengan asumsi variabel *job satisfaction*, motivasi, artificial intelligence bernilai nol.
5. Koefisien *artificial intelligence* (X_4) sebesar 0,072 artinya jika variabel *artificial intelligence* mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,072 satuan, dengan asumsi variabel *job satisfaction*, motivasi, organization commitment bernilai nol.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel yaitu :

$$\begin{aligned} t_{\text{table}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 43-4-1 \\ &= 0,025;38 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

Maka nilai t tabel sebesar 2,024

Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka didapatkan hasil uji hipotesis Parsial t.pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial t
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	.135	.355		.379	.707
	Job Satisfaction	.260	.076	.292	3.406	.002
	Motivation	.387	.064	.517	6.097	.000
	Organizational comitment	.245	.066	.308	3.689	.001
	Artificial Intelligence	.072	.044	.140	1.631	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel uji t dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui nilai t hitung *job satisfication* sebesar 3,406 > t tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Maka Ho ditolak, Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan *job satisfication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara
2. Diketahui nilai t hitung *motivation* sebesar 6,097 > t tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara
3. Diketahui nilai t hitung *organizational comitment* sebesar 3,689 > t tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak, Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan *organizational comitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara
4. Diketahui nilai t hitung *artificial intelligence* sebesar 1,631 < t tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,111 > 0,05. Maka Ho ditolak, Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan *artificial intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 43 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 5, sehingga diperoleh

$$\begin{aligned} \text{Rumus F tabel} &= (df_1 ; df_2) \\ &= (k-1 : n-k) \\ &= (5-1 : 43-5) \\ &= (4 : 38) \\ &= 2,62 \end{aligned}$$

Maka nilai F_{tabel} sebesar : 2,62.

Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka didapat hasil uji Hipotesis simultan F Pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.269	4	.817	31.309	.000 ^b

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.795>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Residual	.992	38	.026		
Total	4.261	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Artificial Intelligence, Organizational comitment, Motivation, Job Satisfaction

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh F hitung sebesar 31,309 > F tabel 2,62 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Ho ditolak, Ha diterima jadi dapat disimpulkan variabel *job satisfaction*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan program SPSS versi 26.0 maka dapat hasil uji Analisis Koefisien Determinasi pada tabel 8.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.743	.161563

a. Predictors: (Constant), Artificial Intelligence, Organizational comitment, Motivation, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,743, yang berarti bahwa variabel *job satisfaction*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,3%, sedangkan sisanya sebesar 100%-74,3%=24,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Sudiyanto (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun peluang pengembangan karir. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Mereka juga lebih berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi, yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mengurangi tingkat stres dan turnover pegawai, sehingga stabilitas organisasi lebih terjaga. Dengan demikian, manajemen perlu terus meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti memperbaiki sistem penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan pengembangan karir. Upaya ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3.4.2 Pengaruh *Motivation* Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Wulandari (2020) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas, pencapaian prestasi, dan pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik, seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang termotivasi akan lebih giat dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan inisiatif yang tinggi, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi juga mendorong

pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, dan rendahnya loyalitas pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti memberikan apresiasi atas kinerja, menciptakan peluang pengembangan karir, serta membangun lingkungan kerja yang nyaman. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai terus meningkat dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal.

3.4.3 Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Lerebulan (2022) dan Rizal dkk., (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional, berkeinginan untuk tetap bekerja, dan berupaya mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen efektif yang tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Komitmen kontinu yang kuat membuat pegawai bertahan dalam organisasi karena mempertimbangkan manfaat jangka panjang. Sementara itu, komitmen normatif mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik karena merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi. Tingginya komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, serta loyalitas pegawai. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover dan rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan komitmen pegawai melalui program pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai.

3.4.4 Pengaruh *Artificial Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *artificial intelligence* (AI) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Abiantoro dkk., (2024) menunjukkan bahwa AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan AI belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan hasil ini adalah minimnya penggunaan teknologi AI dalam pekerjaan sehari-hari, kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam memanfaatkan AI, serta keterbatasan infrastruktur teknologi di lingkungan biro. AI umumnya memberikan manfaat besar dalam meningkatkan efisiensi kerja, tetapi dalam konteks biro pemerintahan, peran manusia masih dominan dalam pengambilan keputusan, pelayanan publik, dan koordinasi administratif. Selain itu, resistensi terhadap teknologi baru atau kurangnya pelatihan dalam pemanfaatan AI dapat menjadi hambatan dalam optimalisasi manfaat AI bagi kinerja pegawai. Oleh karena itu, agar AI dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai, diperlukan pelatihan dan sosialisasi yang lebih intensif, peningkatan infrastruktur teknologi, serta kebijakan yang mendukung penerapan AI dalam proses kerja di lingkungan biro.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat Kesimpulan yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan demikian *organizational comitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *artificial intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan *job satisfaction*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Utara, maka H_0 ditolak dan H_{51} diterima. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743, yang berarti bahwa variabel *job satisfaction*, *motivation*, *organizational comitment* dan *artificial intelligence* mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,3%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 74,3\% = 24,7\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Referensi

1. Abiantoro, B., S. Mujanah, A. Y. A. Fianto. 2024. Pengaruh Pengembangan Alutsista dan *Artificial Intelligence* terhadap Kinerja Prajurit Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya. *Jurnal Ekonomika* Vol. 12, No. 1, 720-733.
2. Lerebulan, S. L. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 14, No. 2, 152-159.
3. Rizal, M., H. V. Alam dan L. L. Asi. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura* Vol. 5, No. 3, 1126-1140.
4. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2020. *Perilaku Organisasi*. Edisi 18. Jakarta: Salemba Empat.
5. Robbins, Stephen, P. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
6. Russel, S. J. and Peter Norvig. P. 2020. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Third Edition. New York: Pearson Education.
7. Sudiyanto, T. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* Vol. 17, No. 1, 93-115
8. Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
9. Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
10. Wulandari. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 1 – 9.
