**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI BIDANG PEMBERDAYAAN DINAS SOSIAL KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Yohana Tandi Datu**

Dra. Hj. Nanik Pujiastuti, M.Si dan Drs. H. Maskan AF, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**YOHANA TANDI DATU**, **NPM. 15.11.1001.3509.174****Judul Skripsi Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur** selaku Pembimbing I Ibu Dra. Hj. Nanik PujiastutiM.Si. dan, Bapak Drs. H. Maskan AF, M.Si selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan Kerja Pegawai Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur**.**

Serta memiliki kegunaan di berbagai pihak, baik itu dari pihak tempat penelitian maupun di pihak peneliti sendiri. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu Kinerja Pegawai (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini yang di jadikan populasi adalah yang terdiri dari 17 orang.

Metode yang digunakan adalah asossiatif dengan analisa kuantitatif dan Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 17 orang Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur sedangkan teknik penunjangnya adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Tehnik analisis data yang digunakan adalah tehnik analisis penulis menggunakan jenjang 5 ( lima ), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban. Berdasarkan hasil analisis maka menunjukan bahwa tidak ada pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai = 0,136 lebih kecil dari pada nilai ttabel = 1,796 dengan taraf signifikan sebesar 5% (thitung ≤ ttabel ) = (0,136 ≤ 1,796) Melalui metode dan analisis data tersebut, maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur.

**Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja**

1. **PENDAHULUAN**

Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur sebagai suatu unsur pelaksana kewenangan Pemerintah Daerah Kutai Timur yang terbentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 6 Tahun 20013 di bidang Kesejahteraan Sosial. Hasrat manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya semakin bervariatif dalam segala hal, sehingga dalam pemenuhannya perlu adanya bantuan dari berbagai pihak salah satunya adalah organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai tersebut. Robbins (2006:4) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Tujuan dari suatu organisasi harus memberikan arah dan jelas dan telah disepakati oleh seluruh personalia yang terlibat di dalamnya, organisasi ada yang memiliki tujuan berorientasi mencari keutungan (profit oriented) dan atau orientasi memberikan pelayanan (services oriented). Birokrasi memiliki tujuan memberikan layanan kepada masyarakat.

Sebuah birokrasi akan berhasil atau tidaknya dalam memberikan layanan memiliki banyak faktor diantaranya faktor budaya, faktor individu serta faktor organisasi dan manajemen. Karenanya, dalam konteks teori organisasi,maka setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi publik seperti birokrasi, faktor organisasi dan manajemen. Karenanya, dalam konteks teori organisasi, maka setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi publik seperti birokrasi, peran Seperti dinyatakan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 12 (2000 : 6) salah satu butirnya, disebutkan : “Manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.” Aparatur negara sebagai pelaksana memegang tugas yang sangat berat, dimana terdapat tantangan dan hambatan yang dihadapi. Namun sebagai penyelenggara tentunya harus memiliki mental dan pengabdian yang tinggi sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No : 5 Tahun 2014 pasal 23 yang berbunyi sebagai berikut :

Pegawai ASN wajib :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang telah ditetapkan, pemerintah sebagai penggerak dan pelaksana pembangunan memerlukan aparatur yang benar-benar dapat bekerja secara efektif dan efesien dan melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Dewasa ini salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerindah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang baik, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan memenuhi aspirasi masyarakat serta terbebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme.

Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat didaerah menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara optimal yang akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat.

Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat dan juga sebagai penanggung jawab dari fungsi pelayanan publik yang akan mengarahkan tujuannya kepada pelayanan publik, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali, menjadi suatu kewajiban para aparatur pemerintah untuk tetap mengadakan perbaikan berkaitan dengan kualitas pelayanan publik yang akan dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat yang dapat menentukan kualitas pelayanan dan masyarakat yang dapat menyampaikan apa dan bagaimana kebutuhan masyarakat itu sendiri.

Harapan masyarakat selaku konsumen pelayanan adalah menginginkan pelayanan yang adil dan merata. Bentuk pelayanan yang adil dan merata hanya dimungkinkan oleh kesiapan birokrasi pemerintah yang senantiasa menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan dinamika masyarakat sebagai sasaran pelayanannya. Pelayanan menjadi tanggung jawab birokrasi dalam mengadopsi perubahan dan kebutuhan sosial yang berdasarkan atas profesionalisme dan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, setiap aparatur dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Namun dalam kenyataannya hal tersebut tidaklah mudah untuk terbentuk sendirinya. Banyak hal terlajadi sebaliknya,dimana banyak aparatur pemerintah kurang mampu menyelenggarakan kegiatan pemerintah dengan kredibilitas yang tinggi, sehingga proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang optimal.

Tugas pokok pemerintah pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada msyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Demikian juga dengan pemerintah yang merupakan ujung tombak pertama dalam pemberian pelayanan kepada msyarakat. Dalam melayani masyarakat, pemerintah Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur tidak terlepas dari permasalahan yang berkenaan dengan kondisi pelayanan yang relatif belum memuaskan. Terutama berkaitan dengan baik buruknya sumber daya aparatur pemerintah yang profesional.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan masalah adalah suatu problema atau sesuatu yang harus dipecahkan, “Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur”.

1. **METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif ( causalitas ) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan antara kinerja pegawai (independen variabel) dengan kepuasan kerja (dependen variabel).

Penjelasan dengan menerangkan masalah dengan cara deskriptif yang menggunakan defenisi konsepsional dengan mengolah informasi, proses penafsiran, dan penyimpulan hasil penelitian dalam bentuk pengolahan data sesuai dengan kebutuhan penulisan penelitian. Dengan kata lain bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Dalam melakukan pengumpulan data penulis memperolehnya melalui metode sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Menurut Pasolong (2012: 69) penelitian perpustakaan yaitu penyelidikan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang terdapat diruangan perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan, kisah, sejarah dan lain-lain.

1. Penelitian lapangan ( *field ward research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi menurut Muchtar (2013:13) adalah penelitian yang melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab antara peneliti dengan subjek dalam situasi sosial untuk mendapatkan sejumlah informasi atau data yang dibutuhkan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pegawai Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur.

1. Kuisioner

Kuisioner adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukkan kepada responden yang dijadikan sampel.

Tehnik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah likert, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2006:107) “skala likert digunakan untukmengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun butir-butir instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Kemudian rumus untuk mengolah data sebagai berikut :

1. Deskriptif prosentase menggunakan rumus :

Keterangan:

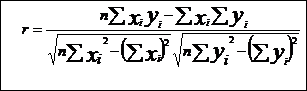
P = Angka prosentase

1. Dengan menetapkan ada atau tidaknya pengaruh kinerja pegawai dalam kepuasan kerja, ketentuan skala prosentase yang peneliti gunakan adalah : (Supardi dkk, 2004,52).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 3.2** |
|  |  | **Skala Prosentase** |
| 100% | : | Seluruhnya |
|  |  |  |
| 90% - 99% | : | hampir seluruhnya |
|  |  |  |
| 60% - 89% | : | sebagian besar |
|  |  |  |
| 51% - 59% | : | lebih dari setengahnya |
|  |  |  |
| 50% | : | Setengah |
|  |  |  |
| 40% - 49% | : | hampir setengah |
|  |  |  |
| 10% - 39% | : | sebagian sekali |
|  |  |  |
| 1%-9% | : | sedikit sekali |
|  |  |  |
| 0% | : | tidak ada sama sekali |
|  |  |  |

1. Menentukan suatu koefisien korelasi termasuk kuat atau lemah pengaruhnya dapat diukur berdasarkan criteria yaitu: (Riduwan, 2003:228).

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunaka untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :



Keterangan :

*r* = Angka indeks korelasi ”*r*” *product moment*

n= jumlah sampel

x= nilai Independen variable

y= nilai dependen variabel

1. **PEMBAHASAN**
   1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur sebagai suatu unsur pelaksana kewenangan Pemerintah Daerah Kutai Timur yang terbentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 6 Tahun 20013 di bidang Kesejahteraan Sosial. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesejahteraan Sosial, sebagaimana tersebut pada Bab XVII pasal 60 dan 61, memiliki tugas Melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah di Bidang Kesejahteraan Sosial. Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan sosial, yang dimaksud dengan kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Kinerja Pegawai**

Pada setiap indikator yang ditanyakan kepada responden terdiri dari satu pertanyaan, sehingga setiap responden harus menjawab untuk variabel kinerja pegawai.

1. Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Tabel | | 4.1. |  |  |
|  | Frekuensi Nilai Jawaban Untuk tanggung jawab | | | | | |  |
| **No** | **Kategori** | **Skor** |  | **Frekuensi** | | **Nilai** | **Prosentase** |
|  | **Jawaban** | | **Total** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Sangat Setuju | 5 |  |  | 3 | 15 | 17,65 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Setuju | 4 |  |  | 12 | 48 | 70,59 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Netral | 3 |  |  | 2 | 6 | 11,76 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |  |  | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Sangat Tidak | 1 |  |  | 0 | 0 | 0 |
|  | Setuju |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Total** |  |  |  | 17 | 49 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber data : Hasil penelitian

2. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Tabel 4.2.

Frekuensi Nilai Jawaban Untuk Inisiatif

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Skor** | **Frekuensi** | **Nilai** | **Prosentase** |
| **Jawaban** | **Total** |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | **2** | **10** | **11,76** |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 | Setuju | 4 | **10** | **40** | **58,83** |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 | Netral | 3 | **5** | **15** | **29,41** |
|  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | **0** | **0** | **0** |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Sangat Tidak |  | **0** | **0** | **0** |
| 5 | Setuju | 1 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Total** |  | **17** | **65** | **100** |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** |  | **17** | **65** | **100** |

1. Ketepatan dalam melaksanakan tugas

Ketepatan dalam melaksanakan tugas adalah setiap pegawai pernah dituntut untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan cepat dan baik, dan dalam sehari prosentase jumlah pekerjaan yang diselesaikan

Tabel 4.3.

Frekuensi Nilai Jawaban untuk ketepatan dalam melaksanakan tugas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Skor** | **Frekuensi** | **Nilai** | **Prosentase** |
| **Jawaban** | **Total** |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 3 | 15 | 17,65 |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 | Setuju | 4 | 11 | 44 | 64,70 |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 | Netral | 3 | 3 | 9 | 11,65 |
|  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |
| 5 | Sangat Tidak | 1 | 0 | 0 | 0 |
|  | Setuju |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Total** |  | **17** | **68** | **100** |
|  |  |  |  |  |  |

**4.2.2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya

**1. Gaji.**

Gaji atau upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan data pembanding dalam persaingan uraian tanggung jawab.

.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Tabel 4.4. | |  |  |
|  |  | Frekuensi | | Nilai Jawaban Untuk Gaji | | |  |
| **No** | **Kategori** |  | **Skor** |  | **Frekuensi** | **Nilai** |  |
|  |  | **Jawaban** | **Total** | **Prosentase** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Sangat Setuju |  | 5 |  | 5 | 25 | 29,41 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Setuju |  | 4 |  | 9 | 36 | 52,94 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Netral |  | 3 |  | 3 | 9 | 17,65 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tidak Setuju |  | 2 |  | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Sangat Tidak |  | 1 |  | 0 | 0 | 0 |
|  | Setuju |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Total** |  |  |  | **17** | **60** | **100** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber data : Hasil penelitian

**2. Promosi**

Untuk mengetahui tingkat loyalitas pegawai adalah melalui perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas yang baik sudah pasti mempunyai tanggung jawab yang tinggi baik terhadap tugas-tugasnya maupun terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Tabel 4.5.

Frekuensi Nilai Jawaban Untuk Promosi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Skor** | **Frekuensi** | **Nilai** | **Prosentase** |
| **Jawaban** | **Total** |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 1 | 5 | 5,88 |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 | Setuju | 4 | 14 | 56 | 82,36 |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 | Netral | 3 | 2 | 6 | 11,76 |
|  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |
| 5 | Sangat Tidak | 1 | 0 | 0 | 0 |
|  | Setuju |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Total** |  | **17** | **67** | **100** |
|  |  |  |  |  |  |

Sumber data : Hasil penelitian

**3. Rekan Kerja**

Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan Pegawai, karena

bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh sebab itu, tidaklah

mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung

akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga

merupakan determinan utama dari kepuasan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Tabel 4.6. |  |  |
|  | Frekuensi Nilai Jawaban Untuk Rekan Kerja | | | |  |
| **No** | **Kategori** | **Skor** | **Frekuensi** | **Nilai** |  |
| **Jawaban** | **Total** | **Prosentase** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | **2** | **10** | **11,76** |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 | Setuju | 4 | **10** | **40** | **58,80** |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 | Netral | 3 | **2** | **6** | **11,76** |
|  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | **1** | **2** | **5,88** |
|  |  |  |  |  |  |
| 5 | Sangat Tidak | 1 | **0** | **0** | **-** |
|  | Setuju |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Total** |  | **17** | **58** | **100** |
|  |  |  |  |  |  |

Sumber data : Hasil penelitian

**4.3. PEMBAHASAN**

Tujuan pokok penelitian ini adalah menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian. Untuk mencapai tujuan pokok ini maka setelah penulis kemukakan teori-teori dan data-data yang merupakan alat pendukung dari hipotesis yang diajukan.

Setelah peneliti sajikan data dari kedua variabel baik variabel bebas yang terdiri kinerja pegawai (x) maupun variabel tergantung yang terdiri kepuasan kerja (y).

Adapun langkah-langkah yang peneliti lakukan dalam menganalisis data tersebut mengimput semua data hasil jawaban responden terhadap semua pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner, yang skornya telah dirangkum untuk masing-masing variabel yang datanya akan diinput dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.7.

Rangkuman skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kinerja Pegawai** | | | | |  |  | **Kepuasan kerja** | | | |  |  |  |  |
| **No** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **Y** |
|  |  |  | **Nomor Pertanyaan** | | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1** | **2** | **3** |  | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | 2 | 3 | 2 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | 2 | 2 | 2 |  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 16 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 16 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9.** | 2 | 2 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 15 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **10.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **11.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **12.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **13.** | 2 | 2 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **14.** | 2 | 2 | 3 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 16 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **15.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 15 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **16.** | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **17.** | 3 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber data : Hasil Jawaban Responden

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa untuk menganalisis data dari penelitian ini digunakan teknik analisis statistik, yaitu menggunakan teknik Koefisien Korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *r*  |  |  | *n**xi yi* *xi*  *yi* | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *n* | *xi* | 2   *i* 2 |  | *n* *y* 2 |  |  *y* 2 |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  | *x* |  | *i* |  | *i* |  |



Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga kritis r Koefisien Product Moment pada tingkat signifikansi 0,05.

Adapun cara pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : Apabila harga r empiris ( hitung ) lebih besar dari pada harga-harga kritis r teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dengan dependen variabel dalam sampel yang diambil pada tingkat signifikansi 0,05 untuk tes satu sisi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan Program Aplikasi Komputer, yaitu SPSS 11.01 for Windows. Hasil analisis yang didapat dari Program Aplikasi SPSS 11.01 for Windows tersebut seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | X | Y |
| X | Pearson Correlation | 1 | ,968(\*\*) |
|  |  |
|  | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
|  |  |  |
|  | N |  | 17 |
|  | 17 |
|  |  |  |
| y.1 | Pearson Correlation | ,968(\*\*) | 1 |
|  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
|  |  |  |
|  | N | 17 | 17 |
|  |  |  |

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka diperoleh rhit =0,968 > rtab = 0,482 pada tingkat signifikansi = 0,05 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat kinerja pegawai dengan kepuasan kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur dan jika dilihat dari interprestasi koefesien korelasi sebagaimana terdapat dalam tabel-1 pada bab sebelumnya, maka hasil

* perhitungan tersebut berada pada interval koefesien 0,80 – 1,000. Dengan demikian kedua variabel, yaitu variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat kuat.

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, digunakan formulasi dari regresi sederhana dengan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Unstandardized | | Standardized |  |  |
| Model |  | Coefficients | | Coefficients | t | Sig. |
|  |  |  | Std. |  |  |  |
|  |  | B | Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | -,211 | ,909 |  | -,232 | ,820 |
|  |  |  |
|  | x | ,341 | ,023 | ,968 | 14,959 | ,000 |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

a Dependent Variabel: y.1

Berdasarkan hasil perhitungan koefesien korelasi secara keseluruhan rs =

0,968 untuk n = 17 didistribusikan kedalam rumus pengujian hipotesis maka

didapat ttst = 14,959 yang berarti nilai ttest lebih besar jika dibandingkan dengan

nilai ttabel sebesar 1,753 untuk n – 2 = 15 pada taraf signifikansi 0,05.

Dengan demikian terdapat peranan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur.

1. **PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil penelitian yang telah di lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai adalah suatu tindakan untuk menyatu padukan semua kegiatan-kegiatan secara koordinir yang diberikan oleh seorang pimpinan, sehingga seorang pemimpin dapat memonitoring bawahan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepada bawahannya.
2. Berdasarkan hasil interpretasi terhadap rata-rata skor dari jawaban responden, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang diberikan oleh para pegawai Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur menunjukkan indikator-indikator yang dinilai baik.
3. Dari hasil analisis diketahui bahwa koefesien korelasi r =0,968. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa kinerja pegawai yang dilakukan oleh

pegawai Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1. Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang

sangat erat antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur dimana nilai rhitung > rtabel

yaitu 0,968 > 1,753 jika dilihat dari interprestasi koefesien korelasi bahwa perhitungan tersebut berada pada interval koefesien 0,850 – 1,000, dengan demikian maka kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

1. Bahwa berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan “uji t” didapat ttest sebesar 14,959 yang berarti bahwa ttest lebih besar dari ttabel yaitu 12,049 > 1,6725 dengan nilai kritis n-2=15 dengan taraf signifikansi 0,05 artinya menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian

terdapat hubungan yang sangat erat antara pegawai Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur

**5.2. Saran**

Kinerja pegawai yang dilakukan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur mempunyai hubungan yang sangat penting terhadap pencapaian kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia. Sebagai sumbangan pemikiran kepada semua pihak untuk itu penulis ingin mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

* 1. Kepada pihak Pimpinan diharapkan dapat terus memberikan koordinasi terhadap para pegawai secara rutinitas khususnya yang meliputi, tanggung jawab, inisiatif dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, secara terus menerus sehingga para pegawai dapat terkontrol dan terkendali dalam melaksanakan pekerjaannya.
  2. Kepada pihak pegawai untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja yang dilandasi oleh loyalitas, dan pengabdian yang tinggi

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

* 2007, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung

…………….2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja

Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta.

Rineka Cipta.

Dessler,G.2006, Manajemen Personalia, Jakarta, Erlangga.

Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta

Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE UGM..

Moeheriono. 2009. Indikator Kinerja Utama (IKU); Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Mukhtar. 2013. Metode Penelitian Deskriftif Kualitatif. Jakarta : GP Press Group

Mas’ud . 2004, Survei Diagnosis Organisasional, Semarang, BP UNDIP.

Nawawi, Hadari, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Rivai, Sagala. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

……………. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai

Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Edisi Kedua.

Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta

Siagian, Sondang P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sukardi. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara

Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2007. Manajemen Perubahan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2011. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta . PT Gramedia Pustaka Utama.