**HUBUNGAN ANTARA KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT DI KELURAHAN TELUK LINGGA KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Sumiati**

Dra. Hj. Nanik Pujiastuti, M.Si dan Jamiah, S.Sos, M.Si

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

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

**ABSTRAK**

**SUMIATI. NPM. 16.11.1001.3509.143. Penelitian Ini Berjudul : “ Hubungan Antara Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur”.** Dibawah bimbingan ibu Dra. Hj.Nanik Pujiastuti, M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Jamiah,S.Sos, M.Si sebagai pembimbing II..

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel kinerja pegawai dengan variabel kepuasan masyarakat, untuk memecahkan masalah yang telah peneliti kemukakan sebelumnya dan untuk menguji kebenaran hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak Di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur yang berkaitan dengan kinerja dan pelayanan yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil analisis diketahui bahwa koefesien korelasi r =0,968. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa kinerja pegawai yang dilakukan oleh pegawai Di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

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 Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur

**Kata kunci: kinerja pegawai, kepuasan masyarakat**

1. **PENDAHULUAN**

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.

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 masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Demikian juga dengan pemerintah yang merupakan ujung tombak pertama dalam pemberian pelayanan kepada msyarakat.

Dalam melayani masyarakat pemerintah Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur juga 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 ada hubungan antara kinerja pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur”.

1. **METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Menurut Rachmat Kriyantono (2007 : 57) Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digenerelasikan, karena itu menuntut sampel yang *representative* dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep serta alat ukur yang *validitas* dan *reliabiltas.*

Adapun kegunaan dari penelitian berkaitan dengan hasil penelitian yang dapat digunakan oleh manusia untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono,2003:2).

**3.2. Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 17 orang. Semua populasi dijadikan responden dengan menggunakan metode sensus.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)
2. Penelitian lapangan ( *field ward research*)
3. Observasi
4. Wawancara
5. Kuisioner
6. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Kelurahan Teluk Lingga Kecamatan Sangata Utara**

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan yang dimaksud Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan.

Kelurahan merupakan perangkat salah satu daerah Kabupaten Kutai Timur yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang Lurah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris Lurah. Lurah memiliki tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan Camat termasuk menangani urusan daerah.

**4.2. Hasil Penelitian**

Sebelum membahas lebih jauh tentang kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kelurahan Teluk Lingga, maka berikut ini disajikan analisis sub-variabel tersebut diatas. Yang dimaksud variabel disini adalah indikator-

indikatornya.

**4.2.1. Kinerja Pegawai**

1**.** Pelayanan yang dilakukan pegawai

Pelayanan adalah ukuran yang telah ditentukan sebagai suatu pembakuan pelayanan yang baik, dengan memperhatikan baku mutu pelayanan (LAN RI 2004). Setiap organisasi atau instansi pasti mempunyai standart pelayanan yang bermuara pada prinsip pelayanan prima di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur.

**4.2.2. Kepuasan Masyarakat**

Kepuasan masyarakat 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

Berdasarkan pengumpulan data maka para pegawai di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur yang terdiri dari tiga indikator, dimana masing-masing indikator yaitu gaji, promosi dan rekan kerja sehingga setiap responden harus menjawab pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja.

**1. Prosedur Pelayanan**

Prosedur Pelayanan yang dilakukan dalam hal ini antara lain kesederhanaan yaitu kemudahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta kemudahan dalam memenuhi persyaratan pelayanan.

**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 masyarakat (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 masyarakat (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Kinerja Pegawai** | | | |  |  |  | **Kepuasan Masyarakat** | | | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **No** |  |  |  |  |  | **Nomor Pertanyaan** | | | | | |  |  |  |  |  | **X** | **Y** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **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 :

* (∑ )(∑ )

√\* ∑ (∑ )+\*∑ (∑ )+

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen

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 masyarakat (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Kinerja Pegawai** | | | |  |  |  | **Kepuasan Masyarakat** | | | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **No** |  |  |  |  |  | **Nomor Pertanyaan** | | | | | |  |  |  |  |  | **X** | **Y** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **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

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 masyarakat Di Kelurahan Teluk Lingga 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 masyarakat mempunyai hubungan 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 |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Dependent Variabel: y.1

Berdasarkan hasil perhitungan koefesien korelasi secara keseluruhan rs =

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

didapat ttest = 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 hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat Di Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur.

1. **PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat Di Kelurahan Teluk Lingga 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 Kelurahan Teluk Lingga 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 Kelurahan Teluk Lingga 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 masyarakat Di Kelurahan Teluk Lingga 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 Kelurahan Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur.

**5.2. Saran**

Kinerja pegawai yang dilakukan terhadap kepuasan masyarakat di Kelurahan Teluk Lingga 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 masyarakat yang dilandasi oleh loyalitas, dan pengabdian yang tinggi

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Penerbit Remaja Rosdakarya

---------- ( 2004 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosda karya,Bandung.

---------. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama Metode-Metode baru ,Universitas Jakarta

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

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

Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.

Hanif Nurcholis. 2007. *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta : PT GrasindoKelompok Gramedia

Husein Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Ed Baru 7. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Kriyantono, Rachmat, 2007. Teknik Praktis Riset Komunikasi, Jakarta: Kencana.

Lewis, Carol W., and Stuart C. Gilman. 2005. *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide*. Market Street, San Fransisco: Jossey-Bas

Lukman, Sampara. (2000). *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA LAN Press.

Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mas’ud, Fuad, 2004, Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi, Semarang : BP Undip. 58 Malayu S.P Hasibuan ( 2000 ) Manajemen Sumber Daya Manusia,dasar kunci keberhasilan ,Hadi Masagung Jakarta.

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

Miles B,Matthew dan Huberman (2007), *Analisis Data Kualitatif*: *Buku Sumber*

Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung

Poerwopoespito, F. X. Oerip dan T. A. Tatag Oetomo. 2000. *Mengatasi Krisis* Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.

Ratminto. Dan Winarsih, Atik Septi. 2010. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Siagian, S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela, L.P., 1992. Ilmu dan Budaya, Perkembangan Ilmu Administrasi Negara, Edisi Desember

----------. 2012. Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

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

---------. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara.

Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara

-----------

Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 12 butir 2