**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Aruan Obaja1 , Suhardiman2 , Maskan3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

***ABSTRACT***

Aruan Obaja. Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat. Di bawah pembimbing I Bapak Suhardiman, S.Sos, M.Si, dan Bapak H.Maskan AF, S.Sos, M.Si sebagai pembimbing II.

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mempunyai korelasi yang positif dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,684 kategori kuat karena interval koefesien 0,60 – 0,799, ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel.

Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 3,856. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,717. Ini berarti terdapat hubungan dan pengaruh yg signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

**Kata Kunci**: Kinerja, Kepuasan Kerja

**BAB I. PENDAHULUAN**

Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan.

Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju pegawai yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pegawai penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalilas pegawai dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (2000) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003: 114).

1.2. Rumusan Masalah

Msalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah juga merupakan suatu kejadian dimana kejadian itu memerlukan pemecahan. Masalah merupakan kejadian yang menimbulkan pertanyaan kenapa dan bagaimana (seseorang). Dengan demikian rumusan masalah adalah pertanyaan tentang kenapa dan mencari faktor penyebabnya serta apa yang terjadi yang merupakan faktor akibatnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah kepuasan kerja mempunyai korelasi yang positif dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berangkat dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan teori di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat.

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjuitkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. Sudjana (200; 70) mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Riset Kepustakaan, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2. Riset Lapangan, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

b. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

c. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang di teliti.

3.4. Definisi Operasional

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini maka terlebih dahulu perlu dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel.

Definisi operasional merupakan petunjuk yang berkenaan dengan bagaimana suatu variabel diukur. Atau dengan kata lain definisi operasional merupakan petunjuk dalam pengukuran variabel yang dapat membuktikan kebenaran hipotesis.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja, dengan indikator-indikator :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan;

b. Ketenteraman Kerja;

c. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan sekerja.

2. Kinerja Pegawai, dengan indikator-indikatyor :

a. Kuantitas Kerja

b. Kualitas Kerja

c. Pengetahuan tentang pekerjaan.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.

1. Sejarah Singkat Badan Kesbangpol Kabupaten Kutai Barat yang terbentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 34 Tahun 2005 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2001 tentang Kedudukan dan Organisasi Badan Kesbangpol Kabupaten kutai Barat. Perubahan Peraturan Daerah tersebut merupakan implementasi dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2003 tentang Kedudukan dan Struktur Organisasi dilingkungan Departemen Dalam Negeri, perubahan dimaksud guna lebih memaksimalkan tugas pokok dan fungsi Badan Kesbangpol dalam kaitannya memelihara ketertiban, ketentraman dan keamanan dimasyarakat, kemudian untuk menjaga situasi dan kondisi stabilitas daerah agar tetap kondusif baik dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, maupun dibidang keamanan dan ketertiban.

2. Visi dan Misi Badan Kesbangpol adalah sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1 | 13(54,17%) | 6(25,0%) | 5(20,83%) | - | - | 24(100%) |
| 2 | 14(58,33%) | 10(41,67%) | - | - | - | 24(100%) |

a) Visi : “Terwujudnya Kutai Barat yang Masyarakatnya Semakin sejahtera dan berwawasan berkebangsaan dan berpolitik serta penuh dedikasi dalam mempertahankan dan menciptakan stabilitas politik yang dinamis, kondusif, demokratis serta memberikan perlindungan kepada semua lapisan masyarakat.

b) Misi

1) Terciptanya iklim kehidupan kebangsaan yang dinamis yang berbasiskan pada sistem politik yang demokrasi dan meningkatkan fungsi supra dan insfra struktur politik serta makin mantapnya nilai-nilai luhur agama dan budaya bangsa Indonesia.

2) Menjaga situasi dan kondisi daerah yang tentram, tertib, aman dan terkendali.

3. Tujuan Badan Kesbangpol & Sejalan dengan visi dan misi Badan Kesbangpol tersebut di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dirumuskan sebagai berikut :

 a) Terwujudnya stabilitas politik yang dinamis dan kondusif bagi kelancaran roda pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Kutai Barat.

b) Terwujudnya tatanan kehidupan berbangsa dan sistem politik yang demokratis dan dinamis berdasarkan kedaulatan rakyat, yang menghormati kebhinekaan.

4. Sasaran Berdasarkan fokus sasaran tersebut secara lebih operasional, maka Badan Kesbangpol & Linmas Kabupaten Kutai Barat menetapkan sasaran sebagai berikut :

a) Terbangunnya wawasan dan watak kebangsaan bagi seluruh warga masyarakat. b) Terpeliharanya persatuan dan kesatuan masyarakat sebagai bagian integral bangsa Indonesia serta keutuhan wilayah negara dan daerah.

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan tugas yang dibebankan kepada mereka selama ini, 13 orang responden atau 54,17% memberikan jawaban sangat puas, 6 orang responden atau 25,0% menjawab puas dan 5 orang responden atau 20,83% menjawab cukup puas,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah para pegawai merasa senang dengan pekerjaan mereka, ada 14 orang responden atau 58,33% memberikan jawaban sangat senang dan 10 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban senang.

4.1.2. Kinerja Pegawai

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai, seperti halnya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, penulis juga menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

a. Kuantitas Kerja

b. Kualitas Kerja

c. Pengetahuan tentang pekerjaan.

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas hasil pekerjaan merupakan salah satu indikator yang cukup berperan di dalam mengukur kinerja pegawai. Disini penulis melakukan pengukuran sampai sejauh mana para pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika dilihat dari kuantitas pekerjaan yang harus mereka emban. Dengan pencapaian hasil secara kuantitas maka diharapkan para pegawai memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

4.3. Hasil Analisis Data

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik koefisien korelasi Product Moment (Pearson). Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koefisien korelasi Product Moment (Pearson) adalah sebagai berikut:



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersbut di ata disajikan pada tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,684, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 24 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,404. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,684 > rtab = 0,404. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kinerja dengan variabel Kepuasan kerja.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan dari seorang pegawai yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja dan suasana kerja. Sementara itu Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tangungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah r = 0,684. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,684 > r(tab) = 0,404 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 24. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja.

3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 3,856, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 3,856 > t(tab) = 1,717. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menajdi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu kepuasan kerja para pegawai agar kinerja mereka yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Kinerjanya serta lebih meningkatkan disiplin diri di dalam bekerja agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.

3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2003. ManajemenPenelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Kompetindo.

As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogjakarta : Liberty.

Atmojo, D.S. 2000. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusda Objek Wisata Tawangmangu”. Tesis tidak Dipublikasikan Pascasarjana UMS Surakarta.

BacaL, R. 2002. Performance Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.

Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. Membangun Profesional Muhammadiyah. Yogjakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogjakarta: BPFE.

Hasibuan. M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.

Hasibuan. M.2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Pemngkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogjakarta: BPFE.

Kuncoro, M. 2004. Metode Kuantitatif . Yogjakarta: UPP AMP.

Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogjakarta: BPFE.

Mintardjo, S.D. 2002. “Pengoruh Motivasi Kerja dan Keefektifan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Boyolali”. Tesis tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rusminto, B. 2001. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. Tesis tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sekaran, U. 2003. Research Methods for Business. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Setiaji, B. 2004. Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Siagian, S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.

Sudjana. 2002. Metoda Stattistika. Bandung: Tarsito.

Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Altabeta.

Sukardi dan Anwar, S. 2004. Dasar-dasar Perilaku Organisasi. Jogjakarta: UII Press.

Sule, E. 2002. “Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggandengan Kinerja Perusahaan” dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2,No.2, STIE YKPN, Yogjakarta.

Sunarto. 2005. “Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo di Surakarta”. Tesis tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMS Surakarta.

Tamin, F. 2002. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.

Timpe, D.A. 1999. Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Timpe, D.A. 1999. Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Wahyuddin, M.. 2004. Industri dan Orientasi Ekspor. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Wahyuddin. M. dan Narimo. 2005. “Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar: Pendekatan LPM dan Multinominal Logistik Model. Jurnal BENEFIT. Vol.9, No.1, Fakultas Ekonomi, UMS Surakarta.