

Suharni, Lili., Suhadirman., Jamiah. (2020). Analisis Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat. *Prediksi. Vol. 1(1). 53-67.*

---

## Analisis Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat

Lili Suharni<sup>1\*</sup>, Suhardiman<sup>2</sup>, Jamiah<sup>3</sup>

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*

---

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:  
Received:  
17 Februari 2020  
Received in revised form:  
10 Maret 2020  
Accepted:  
18 Maret 2020

---

#### Keyword:

*Job satisfaction and employee performance.*

#### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*This research aims to find out whether Job Satisfaction has a positive correlation with employee performance in the West Kutai Regency Social Service. The results showed that there was a positive and significant relationship between the Job Satisfaction variable and the Performance variable of West Kutai Regency Social Service Employees. This can be known from the results of statistical tests where the correlation coefficient (r) is 0.684 which means there is a strong and positive relationship between the two variables. Meanwhile, the results of the t test (t-test) showed that the resulting empirical t was 3,856. This result when compared to the table of critical prices t for n – 2 is 1.717. This means that there is a significant relationship and influence between the Job Satisfaction variable and Employee Performance. Thus, it can also be said that the purpose of this research can be achieved, problems can be solved, and hypotheses can be proven.*

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mempunyai korelasi yang positif dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,684 yang 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.

---

---

\* Corresponding author: LilySuharni @untag-smd.ac.id

## 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 berpikir, 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 loyalitas 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 (1966) 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).

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai di organisasi berkurang (Hasibuan, 2001: 202).

Teori kepuasan kerja menurut Wesley dan Yulk dapat diterangkan menurut tiga macam teori, yaitu: Pertama, discrepancy theory mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian, Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada discrepancy antara should he (expectation, needs atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler (dalam As'ad, 2003: 105) mengemukakan bahwa sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (discrepancy) yang dirasakan.

Kedua, equity theory yang dikembangkan oleh Adam (1963). Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen equity meliputi tiga hal, yaitu : (a) input, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya; (b) out comes, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya; (c) comparisons persona, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya.

Ketiga, Two factor theory yang dikemukakan oleh Herzberg (1966). Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu (dalam As'ad, 2003: 108).

Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (a) satisfiers atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement; dan (b) dissatisfiers atau hygiene factors, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: company policy and administration, supervision tehcnical, salary, interpersonal relations, working condition, job security dan status.

Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja

rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dessler (1982) mengemukakan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Lih. Handoko, 2001: 196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja organisasi.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah: pertama, faktor hubungan antarpegawai, antara lain: (a) hubungan antara manajer dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja. Kedua, faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Ketiga, faktor luar (extern), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (training, up grading, dan sebagainya).

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai. Judul yang penulis pilih untuk penelitian ini adalah : "*Analisis Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat*".

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 Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat ?*".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada korelasi yang positif antara kepuasan dengan kinerja pegawai.
2. Untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian yang merupakan landasan dalam pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

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

### **Populasi, Sampling dan Sampel**

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi

yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. **Sutrisno Hadi (1987; 70)** mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

**Winarno Surachmad (1978; 54)** mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari obyek penelitian itu.

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif cukup banyak, yaitu berjumlah 55 orang yang terdiri dari 24 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 31 orang Tenaga Kerja Kontrak (TKK), maka di dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel secara purposive, yaitu 24 orang PNS yang dijadikan sebagai responden.

### **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.

Pengukuran sangat penting dalam menentukan tingkat validitas suatu data, karena dengan pengukuran inilah suatu kegiatan penelitian dapat menghubungkan konsep-konsep yang abstrak dengan realita.

Sesuai dengan gejala yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu gejala kontinum maka ukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah ukuran ordinal.

Singarimbun dan Effendi (1984) mengatakan bahwa ukuran ordinal mengurutkan responden dari tingkat *paling rendah* ke tingkat *paling tinggi* menurut suatu atribut tertentu tanpa ada petunjuk yang jelas tentang berapa jumlah absolut atribut yang ada dimiliki oleh masing-masing responden tersebut dan berapa interval antara responden lainnya.

Selanjutnya mengenai jenjang skor untuk indeks yang disusun, biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut :

- Jika responden menjawab a, diberi skor 5
- Jika responden menjawab b, diberi skor 4
- Jika responden menjawab c, diberi skor 3
- Jika responden menjawab d, diberi skor 2
- Jika responden menjawab e, diberi skor 1

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis  $r_s$ . Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga  $r_s$  empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika  $r_s$  empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini  $r_s$  empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t. Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dengan hipotesis :  $H_a$  diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian).  $H_o$  diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian). Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows

## Hasil Penelitian

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja. Seperti telah dijelaskan pada bab terdahulu bahwa untuk mengukur variabel kepuasan kerja ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Ketenteraman Kerja
3. Hubungan dengan teman sekerja

### Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Rasa puas terhadap pekerjaan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap hasil yang akan di capai di dalam bekerja. Jika seorang pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka dia akan bekerja lebih giat, bersemangat dan disiplin serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

### Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung terhadap pelaksanaan tugas dari bawahan. Dengan adanya pengawasan langsung ini diharapkan pelaksanaan tugas dari setiap bawahan dapat terkendali sehingga tidak menyimpang dari standar yang telah ditentukan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan langsung juga di arahkan agar setiap pegawai bertanggung jawab terhadap tugas mereka.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel-1. Jawaban Responden Tentang Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan**

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

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, 5 orang responden atau 20,83% menjawab cukup puas, 6 orang responden atau 25,0% menjawab puas dan 13 orang responden atau 54,17% memberikan jawaban sangat puas. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah para pegawai merasa senang dengan pekerjaan mereka, ada 10 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban senang, dan 14 orang responden atau 58,33% memberikan jawaban sangat senang.



## Ketenteraman Kerja

Ketenteraman merupakan aspek yang juga sangat penting di dalam melahirkan kepuasan kerja. Jika para pegawai merasa tenteram dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa terjamin di dalam bekerja. Oleh sebab itu ketenteraman dari segala aspek akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai.

Data mengenai indikator ketenteraman kerja ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini

**Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Ketenteraman Kerja**

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
3	-	-	5 (20,83%)	7 (29,17%)	12 (50,0%)	24 (100%)
4	-	-	5 (20,83%)	10 (41,67%)	9 (37,50%)	24 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu apakah para pegawai merasa tenteram di dalam melakukan pekerjaan, ada 5 orang responden atau 20,83% menjawab cukup tenteram, 7 orang responden atau 29,17% menjawab tenteram, dan 12 orang responden atau 50,0% memberikan sangat tenteram. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah apakah pimpinan memberikan jaminan kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan tenang, ada 5 orang responden atau 20,83% yang memberikan cukup memberikan, 10 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban memberikan dan 9 orang responden atau 37,50% memberikan jawaban sangat memberikan.

## Hubungan Dengan Teman Sekerja

Hubungan yang harmonis dengan teman sekerja sangatlah penting, karena setiap pekerjaan selalu berhubungan dengan pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu jika hubungan dengan teman sekerja berjalan dengan harmonis maka tingkat kerjasama akan jauh lebih baik.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Data yang berkaitan dengan indikator ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Hubungan Dengan Teman Sekerja**

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
5	-	-	5 (20,83%)	7 (29,17%)	12 (50,0%)	24 (100%)
6	-	-	-	14 (58,33%)	10 (41,67%)	24 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah hubungan yang terjadi diantara teman sekerja berjalan dengan harmonis, ada 5 orang responden atau 20,83% menjawab cukup harmonis, 7 orang responden atau 29,17% yang menjawab harmonis, dan 12 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat harmonis. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah suasana kerja berjalan dengan kondusif, ada 14 orang responden atau 58,33% yang

memberikan jawaban kondusif dan 10 orang responden atau 41,67% memberikan jawaban sangat kondusif.

### 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.

#### 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.

Data yang berhasil penulis himpun di lapangan, berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas Kerja**

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
7	-	-	3 (12,50%)	9 (37,50%)	12 (50,0%)	24 (100%)
8	-	-	-	11 (45,83%)	13 (54,17%)	24 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, bagaimana hasil pekerjaan para pegawai selama ini secara kuantitatif, 3 orang responden atau 12,50% menjawab jawaban cukup baik, 9 orang responden atau 37,50% menjawab jawaban baik dan 12 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, apakah kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada setiap pegawai sudah merata, ada 11 orang responden atau 45,83% yang memberikan jawaban sudah merata dan 13 orang responden atau 54,17% memberikan jawaban sangat merata.

#### Kualitas Kerja

Kualitas hasil pekerjaan merupakan indikator yang juga sangat penting dalam pengukuran kinerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai dapat mencapai hasil pekerjaan yang secara kuantitas tinggi, maka jika hal tersebut tidak diimbangi dengan kualitas hasil pekerjaan yang baik, maka hal itu menjadi tidak berarti apa-apa. Oleh sebab itu kualitas hasil pekerjaan menjadi salah satu komponen yang cukup penting di dalam menilai kinerja seorang pegawai.

Data yang berhasil penulis himpun di dalam penelitian ini dapat kita lihat pada sajian tabel berikut ini:

**Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas Kerja**

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
9	-	-	2 (8,33%)	10 (41,67%)	12 (50,0%)	24 (100%)
10	-	-	2 (8,33%)	10 (41,67%)	12 (50,0%)	36 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai, 2 orang responden atau 8,33% menjawab jawaban cukup baik, 10 orang responden atau 41,67% menjawab jawaban baik dan 12 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, apakah kualitas hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan, ada 2 orang responden atau 8,33% yang memberikan jawaban cukup sesuai, 10 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban sesuai dan 12 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat sesuai.

#### Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Setiap pekerjaan tentunya memiliki deskripsi yang menggambarkan uraian secara mendetail setiap pekerjaan atau jabatan. Pemahaman seorang pegawai terhadap uraian-uraian tugas yang terdapat di dalam deskripsi pekerjaan sangat penting artinya. Dengan memahami hal tersebut maka pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Data mengenai indikator tingkat kerjasama pegawai ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini:

**Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Prestasi Kerja**

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
11	-	-	5 (20,83%)	10 (41,67%)	9 (37,50%)	24 (100%)
12	-	-	3 (12,50%)	9 (37,50%)	12 (50,0%)	36 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, apakah para pegawai memahami pekerjaan mereka, 5 orang responden atau 20,83% menjawab jawaban cukup memahami, 10 orang responden atau 41,67% menjawab jawaban memahami dan 9 orang responden atau 37,50% memberikan jawaban sangat memahami. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, apakah para pegawai memahami prosedur dan mekanisme pekerjaan mereka, ada 3 orang responden atau 12,50% yang memberikan jawaban cukup memahami, 9 orang responden atau 37,50% yang memberikan jawaban memahami dan 12 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat memahami.

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). Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel-7. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)**

		Pengawasan	Efektivitas Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.684(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	24	24
Kinerja	Pearson Correlation	.684(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	24	24

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh  $r_{hit} = 0,762$ , ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk  $n = 26$  pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,388. Atau dapat dikatakan pula bahwa  $r_{hit} = 0,762 > r_{tab} = 0,388$ . Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai.

#### Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan pembahasan serta menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*. Perhitungan untuk uji-t ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel-8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	18.384	3.023		5.799	.000
	X	.747	.117	.684	3.856	.004

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3,856. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa  $t_{hit} = 3,856$ , hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu  $t_{hit} = 3,856 > t_{tab} = 1,717$  pada tingkat signifikansi 0,05 untuk  $n - 2 = 22$  ( $24 - 2 = 22$ ). 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.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 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 tanggungjawab 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.

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.

### Saran-Saran

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

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi 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. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Kompetindo.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : 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. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: 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. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, M. 2004. Metode Kuantitatif . Yogyakarta: UPP AMP.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mintardjo, S.D. 2002. "Pengaruh 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: Altabetta.

- Sukardi dan Anwar, S. 2004. Dasar-dasar Perilaku Organisasi. Jogjakarta: UII Press.
- Sule, E. 2002. "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan" dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- 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 Multinomial Logistik Model. Jurnal BENEFIT. Vol.9, No.1, Fakultas Ekonomi, UMS Surakarta.