

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima

Devi Arisandi^{1*}, Kartin Aprianti^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

deviarisandi25002@gmail.com^{1*}; kartinaprianti93@gmail.com²

Received 10 Juni 2022 | Accepted 30 Juli 2022 | Publised 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 62 orang dengan sampel ASN sejumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t dengan di olah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Itu dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,755 > 2,032$) dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Asakota sub-district office, Bima City. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 62 people with a sample of 36 ASN people. Data collection techniques used are observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and t-tests by using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that job satisfaction had an effect on employee performance. at the Asakota Sub-District Head Office, Bima Town. It is evidenced by the value of t arithmetic is greater than t table ($5.755 > 2.032$) and the Sig value obtained is 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Job satisfaction; Employee performance

PENDAHULUAN

Simamora (Kusumawati & Andari, 2021) menjelaskan bahwa organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai kontribusi yang diberikan pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Mardiasmo (Cahyana & Jati, 2017) juga menjelaskan hal yang sama bahwa, manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan para pegawai dalam organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang

dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari pegawai yang mempunyai kinerja yang optimal.

Kantor Camat Asakota yang berada di Kecamatan Asakota Kota Bima, sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu pemerintah Kota Bima dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat. Kantor Camat Asakota di tuntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Hal ini tentu diharapkan kinerja para pegawai yang optimal agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

(Alimuddin & Nugraha, 2020) menjelaskan bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja menurut Hasibuan (Sukidi & Wajdi, 2016) menjelaskan kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Luthan (Paparang dkk, 2021) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah output atau keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sasono (Kajuwatu dkk, 2022) juga menjelaskan kinerja sebagai hasil dari pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi dan misi organisasi. Adha & Wandu (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kepuasan kerja.

Menurut Suwatno (Adha & Wandu, 2019) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Steve (Paparang dkk, 2021) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan tersebut di tempat kerjanya.

Syahputra & Jufrizen (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Suwanto (Rosmaini & Tanjung, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari individu terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan rekan kerja, yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins (Kajuwatu dkk, 2022) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka hal tersebut akan diungkapkan melalui sikap mudah mengeluh, tidak patuh serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terkait dengan kepuasan kerja dalam hal supervisi/pengawasan adalah kurangnya pengawasan sehingga masih ada beberapa pegawai yang duduk santai terlalu lama saat jam kerja. Hal ini tentu menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu dan tertunda. Permasalahan lain terkait kepuasan kerja dalam hal kondisi kerjayaitu kondisi tempat kerja yang tidak nyaman sehingga tidak dapat menjalankan aktifitas dengan baik seperti terdapat beberapa ruangan kerja pegawai kurang sirkulasi udara sehingga tidak nyaman berlama-lama dalam ruangan untuk bekerja. Bila sirkulasi udara sebuah kantor kurang baik maka akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaannya. Permasalahan kepuasan kerja lainnya dalam hal rekan kerja yaitu sering terjadi mis komunikasi antar rekan kerja sehingga pekerjaan sering tertunda.

Berdasarkan hasil observasi awal terkait dengan kinerja pegawai, kinerja pegawai dalam hal tanggung jawab yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal. Selain itu permasalahan

kinerja dalam hal kerjasama yaitu kurangnya kerjasama dalam pelaksanaan tugas sehingga beban pekerjaan hanya dibebankan kepada satu atau dua orang saja yang menyelesaikan pekerjaan tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert, yaitu menggunakan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (X) | X.1 | 0,395 | 0,300 | Valid |
| | X.2 | 0,399 | 0,300 | Valid |
| | X.3 | 0,668 | 0,300 | Valid |
| | X.4 | 0,716 | 0,300 | Valid |
| | X.5 | 0,630 | 0,300 | Valid |
| | X.6 | 0,480 | 0,300 | Valid |
| | X.7 | 0,730 | 0,300 | Valid |
| | X.8 | 0,644 | 0,300 | Valid |
| | X.9 | 0,421 | 0,300 | Valid |
| | X.10 | 0,552 | 0,300 | Valid |
| | X.11 | 0,739 | 0,300 | Valid |
| | X.12 | 0,757 | 0,300 | Valid |
| | X.13 | 0,847 | 0,300 | Valid |
| | X.14 | 0,729 | 0,300 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | 0,594 | 0,300 | Valid |
| | Y.2 | 0,412 | 0,300 | Valid |
| | Y.3 | 0,727 | 0,300 | Valid |
| | Y.4 | 0,682 | 0,300 | Valid |
| | Y.5 | 0,596 | 0,300 | Valid |
| | Y.6 | 0,487 | 0,300 | Valid |
| | Y.7 | 0,745 | 0,300 | Valid |
| | Y.8 | 0,766 | 0,300 | Valid |
| | Y.9 | 0,626 | 0,300 | Valid |
| | Y.10 | 0,440 | 0,300 | Valid |
| | Y.11 | 0,535 | 0,300 | Valid |
| | Y.12 | 0,562 | 0,300 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| Y.13 | 0,467 | 0,300 | Valid |
| Y.14 | 0,568 | 0,300 | Valid |

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada 14 instrumen pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan valid karena r tabel $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabel | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X) | 0,878 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,843 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alphanya sudah mencapai 0,600 atau lebih besar dari 0,600 yang artinya semua butir jawaban pada kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 31.773 | 4.894 | | 6.492 | .000 | |
| KepuasanKerja | .512 | .089 | .702 | 5.755 | .000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, analisis regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 31,773 + 0,512X$. Dari persamaan regresi dapat dijelaskan konstanta sebesar 31,773, artinya jika kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar 31,773. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,512 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,512

Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .702 ^a | .493 | .479 | 3.828 |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4 koefisien korelasi diatas kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,702 yang berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima memiliki hubungan Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .702 ^a | .493 | .479 | 3.828 |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas diperoleh nilai R Square adalah sebesar 0,493 artinya besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima adalah 49,3% sedangkan sisanya yaitu 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 31.773 | 4.894 | | 6.492 | .000 |
| KepuasanKerja | .512 | .089 | .702 | 5.755 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh nilai t hitung = 5,755 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t tabel dengan signifikansi 5% adalah 2,032. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,755 > 2,032$) dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_0 ditolak yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha & wandi (2019) serta Alimuddin & Wanda (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama dipertegas dalam Penelitian yang dilakukan oleh Sukidi & Wadji (2016) bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja.

Luthan (Nabawi, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja, seperti misalnya pemberian gaji yang sesuai, Kondisi pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja terjalin baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Sukidi & Wajdi (2016) juga mengungkapkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya ketika individu tidak mengalami kepuasan dalam bekerja maka kinerja yang diberikan tidak maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam peneltian ini diterima dan terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima. Kantor Camat Asakota Bima perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya sehingga pegawai dapat merasa senang dan bersemangat

dalam bekerja sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha,& Wandi (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Alimuddin, & Nugraha. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. *YUME: Journal Of Management*, 3(2).
- Basri& Rauf. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *YUME : Journal Of Management* 4(1): 104–5.
- Cahyana,& Jati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kajuwatu,dkk. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 123-132.
- Kuruway, Maria. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(1): 85–92.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Paparang, dkk. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado." *Productivity* 2(2): 119–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Productivity/Article/View/33793>.
- Rosmaini & Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Kusumawati & Andari. 2021. "Analisa Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk" *Jurnal Otonomi* 21 (6): 56-60.
- Sukidi& Wajdi. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(2): 79.
- Syahputra, , & Jufrizen,. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.