

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN
PENUKAL KABUPATEN PALI**



**Skripsi Oleh :
WULAN DARI
01011181320003
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

Ekonomi

**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2017

5
698. 314 07 598 16
601
P
2017

9945

Cy/c

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN
PENUKAL KABUPATEN PALI**



**Skripsi Oleh :
WULAN DARI
0101181320003
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2017

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI**

Disusun Oleh :

Nama : Wulan Dari

NIM : 01011181320003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi

Tanggal Persetujuan: 19 Januari 2017

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Anggota

Tanggal Persetujuan: 13 Januari 2017



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP : 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI

Disusun oleh :

Nama : Wulan Dari
Nim : 01011181320003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 22-02-2017

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP:196610221992032002

Anggota

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP:198104022008011013

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP:195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP.195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulan Dari
Nim : 01011181320003
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Afriyadi Cahyadi. S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 22 Februari 2017

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya,

Pembuat Pernyataan



Wulan Dari

01011181320003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah 6-8)

Pendidikan adalah paspor untuk masa depan, untuk besok milik mereka yang mempersiapkan diri untuk hari ini.”(Malcolm X)

Dengan mengucap hamdallah

Dengan bimbingan dan hidayahmu

Ku persembahkan hasil karya ku ini untuk

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Kedua orang tua Bapak (Buzoli) dan Ibu (Marlena) ku tercinta

Pengorbanan dan kasih sayang yang tulus saat ini

Yang selalu memberikan, bimbingan, dorongan, semangat dan doa untuk mewujudkan keberhasilanku, akan ku ingat sepanjang hidupku

Terimakasih untuk segala Bapak dan Ibu ku juga saudara-saudara ku (dek Febriansyah, dek ilham bimantara).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI**. Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI. Penulis menyadari bahwa penyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya,



Wulan Dari

01011181320003

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Taufiq, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya bersyukur pernah mengenal beliau. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas, ramah serta perhatian, banyak ilmu, inspirasi serta nasihat yang pernah beliau berikan.
4. Welly Nailis, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok muda yang visioner dan sebagai kakak yang segenap kemampuannya mencurahkan perhatian kepada adik-adik mahasiswa, yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah yang dirasakan mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
5. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang ibu dan bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
6. Kepada Bapak/Ibu Dosen Beserta Para Karyawan Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dan pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi khususnya di Bidang Manajemen dan *InshaAllah* bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
7. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal berkehidupan sosial.
8. Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Buzoli dan Ibunda Marlina terima kasih banyak berkat kasih sayang, didikan, do'a serta dukungan baik bersifat materil maupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar walaupun selalu ada ujian yang mengiringi. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam umur kalian, disehatkan raga maupun jiwanya serta dimuliakan oleh Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Aamiin.
9. Adik tercinta Febriansya dan ILham Bimantara terima kasih atas perhatian, do'a, kasih sayang, dan motivasi yang telah kalian berikan. Semoga kita semua selalu diberikan kekuatan, keridhoan, serta keberkahan

dari Allah SWT, sehingga kita dapat selalu berkumpul dalam suka maupun duka. Aamiin.

10. Sahabatku, Dani Rosita dan Mona Lisa sekaligus keluarga yang telah membantu dalam pembuatan skripsi.
11. Teman Seperjuangan Skripsi, Lutfiana, Echa Gustirawati, Anisa Wulandari, Deanie Sally Junike, Mela Julanda, Fetra Talita, Visca Herlina terima kasih telah saling membantu, saling mendukung, dan saling memberi saran dalam proses pembuatan skripsi.
12. Teman-Teman satu jurusan manajemen angkatan 2013, yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu karena kalian semua luar biasa dan kita adalah angkatan paling kompak.
13. Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan riset dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
14. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI

Oleh :

Wulan Dari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten PALI. Sehubungan dengan hal itu bagaimana pegawai dapat bekerja secara maksimal dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai timbal balik dari kepuasan yang dirasakan sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam menganalisa data, penelitian menggunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa R square menunjukkan angka sebesar 0,723. dengan demikian, variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 72,3% dan uji regresi dengan nilai signifikan menunjukkan angka sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP : 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 195707141984031005

ABSTRACT

The effect of job satisfaction on the performance of employees at the districts office Penukal regency PALI

By:

Wulan Dari:

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.; Afriyadi Cahyadi, S.E.,MM

This study aims to find whether there is effect between job satisfaction on the performance of employees at the districts office Penukal regency PALI. Based on that explanation above how employees can work optimally and have a high motivation to finish the job as the feedback of the perceived satisfaction so that employees can produce a good performance in the organization. In analyzing the data researcher uses descriptive analysis that shows the distribution of items of each variable, and a simple linear regression analysis and also hypothesis testing. Regression analysis shows that R square to 0,723, means that job satisfaction only explained by employee performance as much as 72,3% and regression test shows equals to $0,000 < 0,05$ that there is effect between job satisfaction on employee performance. Based on the results of this study, it can be concluded that job satisfaction has positive and significant effect on employee performance in districts office penukal regency PALI.

Keywords : job satisfaction, employee performance

Acknowledged by

Supervisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Supervisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M

NIP : 198104022008011013

Approved by

Head of Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

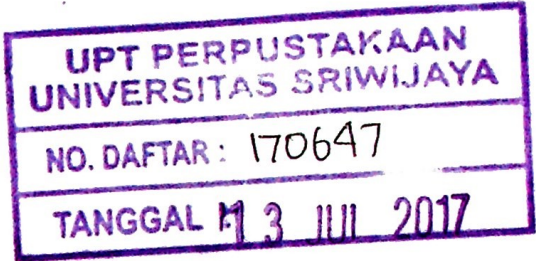
NIP : 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Wulan Dari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tamat/Tanggal Lahir : Panta Dewa, 28 Juni 1994
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat Rumah Orangtua : Desa Panta Dewa Kecamatan Talang Ubi Kabupaten
PALI
Alamat Email : Wulan.dari518@yahoo.co.id

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SDN Panta Dewa
SLTP : SMP Negeri 2 Penukal
SLTA : SMA Negeri 2 Muara Enim
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : Anggota IKAMMA (Ikatan Mahasiswa Manajemen)
FE UNSRI 2014/2015



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori.....	9

	Halaman
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.5 Penyebab Kepuasan Kerja	14
2.1.1.6 Aspek Pendorong Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.7 Konsekuensi Ketidakpuasan Kerja	17
2.1.1.8 Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.1.9 Survei Kepuasan Kerja	18
2.1.1.10 Pengukur Kepuasan Kerja	19
2.1.2 Teori Kinerja.....	19
2.1.2.1 Tujuan Dan Manfaat Kinerja	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.2.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	22
2.1.2.4 Indikator Penilaian Kinerja.....	23
2.1.2.5 Aspek-Aspek Kinerja	24
2.1.2.6 Sasaran Dan Evaluasi Kinerja.....	25
2.1.2.7 Pengukuran Kinerja.....	26
2.2 Hubungan Variabel.....	27
2.2.1 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3 Penelitian Terdahulu	28
2.4 Kerangka Pemikiran	30
2.5 Hipotesis.....	30

	Halaman
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31
3.3 Jenis Dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data.....	31
3.3.2 Sumber Data.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1 Kuisisioner.....	32
3.4.2 Observasi	33
3.5 Populasi dan Sempel	33
3.5.1 Populasi.....	33
3.5.2 Sempel.....	33
3.6 Teknik Analisi Data	34
3.6.1 Uji Instrumen	34
3.6.1.1 Uji Validitas.....	34
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.6.2 Teknik Statistik	35
3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	35
3.6.3 Uji t.....	36
3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	37
3.7.1 Definisi Operasional.....	37
3.7.2 Pengukuran Variabel	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 40
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten PALI	40

	Halaman
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat	41
4.1.3 Struktur Organisasi.....	42
4.2 Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	44
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	47
4.2.2.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	47
4.2.2.1.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja ...	53
4.2.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	54
4.2.2.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Kinerja.....	58
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	59
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	59
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	61
4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.2.5 Analisa Regresi Linier Sederhana.....	62
4.2.6 Uji t.....	64
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah PNS pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.	3
Tabel 1.2 Daftar Gaji PNS Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI...	3
Tabel 1.3 Daftar Ketidakhadiran PNS kantor Camat	4
Tabel 1.4 Pelayanan PNS Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI	6
Tabel 1.5 Pencapaian Kinerja Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten PALI	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji Yang Diterima	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 1	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 2	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 3	48
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 4	49
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 5	50
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 6	50

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 7	51
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 8	51
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 9	52
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 10	52
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Seluruh Pernyataan Variabel X	53
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 1	54
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 2	55
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 3	55
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 4	56
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 5	56
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 6	57
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 7	57
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 8	58
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Seluruh Pernyataan Variabel Y	58
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.27 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.28 Hasil Analisi Regresi Linier Sederhana	63
Tabel 4.29 Hasil Analisi Uji t	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43

LAMPIRAN

	Halaman
Frequency Table X	80
Uji Reliabilitas Variabel X.....	83
Item- Total Statistik.....	83
One- Sample Statistik	84
Frequency Table Y	85
Uji Reliabilitas Variabel Y.....	87
Item- Total Statistik.....	88
One- Sample Statistik	89
Analisis Regresi Linear Sederhana.....	89

BAB I

PENDAHULUAN



1. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia (*man*) merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan, dimana peranan manusia sangatlah penting dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pimpinan harus dapat menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik.

Hasibuan (2009:95) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara, (2014:09) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan kerja pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya. Bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi (Wexley and Gary, 2005:129). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins 2008:86).

Kecamatan Adalah Perangkat Daerah Kecamatan Penukal Kabupaten PALI yang memberikan pelayanan kepada masyarakat maka dituntut pelayanan yang baik. Kecamatan dalam pelaksanaan teknis kewilayahan mempunyai wilayah kerja tertentu tepatnya berada di desa babat dan dipimpin oleh Camat. Sedangkan camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota. Melihat semakin besarnya peran Pemerintah Kecamatan secara otomatis menuntut para pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat seperti pembuatan kartu keluarga (KK), pembuatan kartu tanda pengenal (KTP) oleh masyarakat Kecamatan Penukal terutama desa-desa yang menjadi bagian dari Kecamatan Penukal.

Dari informasi yang didapat pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI kecilnya peluang/kesempatan para pegawai untuk maju dan meningkatkan karir, hal ini terjadi kerana masih adanya pegawai yang masa kerjanya sudah lebih dari 4 tahun, akan tetapi masih belum ada peningkatan dalam karir mereka, sehingga hal ini yang menjadi faktor ketidakpuasan pegawai, sebab mereka merasa adanya pembatasan hak dan kesempatan untuk maju serta meningkatkan karir mereka. Dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI. Berikut ini tabel jumlah keadaan Pegawai Negeri Sipil mulai dari tahun 2014-2016 yang menunjukkan jumlah pegawai semakin menurun tiap tahunnya, hal ini tentu saja menjadi salah satu bentuk ketidakpuasan para pegawai.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai yang keluar	
2013	51	2	
2014	49		2
2015	47		4
2016	43		6

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, Tahun 2016.

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa, jumlah pegawai tahun 2013 sebanyak 51 pegawai, lalu di tahun 2014 turun menjadi 49 pegawai kemudian di tahun 2015 turun lagi menjadi 47 pegawai dan pada tahun 2016 menjadi 43 pegawai. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang didapatkannya ditempat kerja, sedangkan ketidakpuasan kerja akan muncul apabila harapan pegawai tidak terpenuhi.

Dalam bekerja para Pegawai Negeri Sipil tentunya mendapat kompensasi yaitu gaji yang diberikan berdasarkan pangkat (golongan) dari masing-masing pegawai, tetapi yang jadi masalah para Pegawai Negeri Sipil saat ini masih banyak dari mereka yang memiliki pangkat golongan masih rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

Gaji	Kecamatan Penukal	Penukal Abab	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1. golongan II/c,II/b,II/a ≥ 2 - 3 juta	9	16	25	67,6
2. golongan III/c,III/b,III/a ≥ 3 - 4 juta	5	3	8	21,6
3. golongan IVa dan III/b ≥ 5 juta	2	2	4	10,8
Jumlah	16	21	37	100

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, 2016.

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa gaji yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pangkat (Golongan). Uraian diatas juga menunjukkan bahwa golongan tingkat II berjumlah 25 orang masih sangat besar yaitu sebesar 67,6% dan golongan tingkat III sebanyak 8 orang sebesar 21,6% sedangkan golongan tingkat IV hanya berjumlah 4 atau 10,8%. masih banyaknya pegawai kantor camat kecamatan penukul yang memiliki golongan pangkat yang masih rendah hal ini menyebabkan perlunya pengembangan karir bagi pegawai para pegawai sehingga mereka mendapatkan kepuasan dari tempat bekerja.

Berikut daftar absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang sudah direkapitulasi:

Tabel 1.3 Daftar Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Camat Kecamatan Penukul Kabupaten PALI, Tahun 2015.

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa keterangan	Dinas luar	Jumlah (orang)
Januari	-	-	-	-	5	5
Februari	-	-	-	1	-	1
Maret	-	1	1	-	6	8
April	-	-	1	-	5	6
Mei	-	-	1	2	3	6
Juni	-	-	1	-	7	8
Juli	-	-	-	-	5	5
Agustus	-	-	-	-	5	5
September	2	-	1	1	4	8
Oktober	-	-	1	-	6	7
November	-	-	1	-	4	5
Desember	-	-	-	-	-	-

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Penukul Kabupaten PALI, Tahun 2015.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat di lihat bahwa jumlah ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil dari bulan januari hingga desember bisa dikatakan baik, tetapi masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dari bulan januari hingga desember sebanyak 4 orang selain itu juga para Pegawai Negeri Sipil sering kali dinas luar atau keluar Kecamatan untuk menghadiri rapat atau undangan dari Kecamatan

maupun dari Kabupaten. Pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko 2001:193).

Berdasarkan Informasi Yang didapat Oleh Penulis Pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI terdapat juga permasalahan ketidakpuasan kerja dikalangan pegawai saat ini, mereka masih mengeluh terutama masalah lingkungan kantor, karena tidak adanya petugas kebersihan, serta kurangnya pelaratan kebersihan membuat kondisi kantor Camat kurang baik. Penyebab sarana yang kurang dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan kepada para pegawai sehingga tidak adanya komunikasi yang baik mengenai permasalahan yang ada. Alasan Penulis Melakukan Penelitian Pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI karena penulis tertarik akan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai antara lain:

1. Kesempatan untuk berkarir Pegawai Negeri Sipil
2. Ketampakan fisik, pegawai masih mengeluh terutama masalah kebersihan, kecamatan yang terlihat kotor serta kurangnya peralatan komputer.
3. Pegawai bisa dikatakan tidak mematuhi perintah kepada atasan, serta kesadara kurang setiap pegawainya/kurang mempunyai inisiatif dala bekerja.
4. Penempatan posisi pekerjaan sehingga kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

5. Pekerjaan yang menumpuk, mereka suka menunda pekerjaan sehingga ada tugas atau pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan itu menghambat pekerjaan yang lain dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Pelayanan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, Tahun 2016.

No	Jenis-jenis pelayanan surat yang masuk	Yang harus diproses	Hasil Surat yang dikerjakan	Penyelesaian Tugas
1.	Surat legelisir dokumen kependudukan (KTP, KK.AKTA kelahiran/kematian)	8	4	1 Hari
2.	Surat keterangan tinggal sementara	6	4	1 Hari
3.	Surat penerbitan catatan kepolisian (SKCK)	7	5	1 Hari
4.	Kartu keluarga	8	5	3 Hari
5.	Kartu tanda penduduk	12	9	6 Hari

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, Tahun 2016.

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa penyelesaian pekerjaan tidak dapat dilakukan dalam 1 hari kerja, masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan, pegawai hanya bisa menyelesaikan beberapa tugas, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, seperti pelayanan surat legelisir dokumen dalam 1 hari hanya bisa menyelesaikan 4 surat dari 8 surat yang diproses, surat keterangan tinggal sementara bisa menyelesaikan 4 surat dari 6 yang diproses, surat penerbitan catatan kepolisian bisa menyelesaikan 5 surat dari 7 surat yang diproses, surat kartu keluarga hanya bisa menyelesaikan 5 dari 8 surat yang diproses dalam 3 hari, begitu juga kartu tanda penduduk hanya bisa menyelesaikan 9 dari 12 surat yang diproses dalam 6 hari.

Dampak dari kinerja yang buruk akan mengakibatkan target yang telah ditentukan kurang maksimal serta rencana program kegiatan yang dilaksanakan

pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI akan berakibat pada tercapainya kinerja. Dalam menjalankan kinerja organisasi dapat dikatakan bahwa kinerja kantor camat belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari standar kinerja 100% belum tercapai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 5 Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, Tahun 2016

No	Keterangan	Capaian Kinerja (%)
1.	Prosedur mudah, cepat dan tepat	30
2.	Terpenuhnya sarana pelayanan	55
3.	Terpenuhnya prasarana yang refresentatif	55
4.	Petugas terampil	50

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, Tahun 2016.

Dapat dilihat pada tabel 1.5 capaian kinerja pada kantor camat secara umum kondisi ini mungkin dikatakan kurang baik karena setiap target yang telah ditentukan belum maksimal dilaksanakan, kinerja yang efektif adalah ketika terdapatnya kesamaan antara target kerja dan realisasi atau dengan kata lain capaian kinerja mencapai angka 100%.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI"**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

(1). Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk mengembangkan keilmuan serta menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

(2). Bagi pihak lain, penelitian ini merupakan bahan informasi mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga mampu memberikan implikasi bagi para pengelola SDM agar dapat mengambil kebijakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaidah, F. (2007). Pengaruh Keuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Alfaidah, F. (2007). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Amalia, K. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Artadi, F, F. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fondi, A. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Mie Instan pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- George, J.M., dan Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior (Fifth Edition)*. Upper Saddle River. New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Ghazzawi, Issam, (2008). *Job Satisfaction Antecedents and Consequences : A New Coceptual Framework and Research Agenda*. The Business Review, Cambridge.
- Ghozali, Imam (2005). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kuswadi (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Locke, E.A. (1968). *Towards a Theory of Task Motivation Incentives. Organization Behavior and Human Performance*. Vol.3. pp.157-189.

- Luthans S, F., (2008). *Orgnazational Behavior*, 11th Edition, Boston:Mcgraw-Hill.
- Maholtra, N, K., (1993). *Marketing Research*.4th ed. Prentice Hal. New Jersey.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.(2014).*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT Retika Aditama.
- Mangkuprawira, S.Hubeis AV.(2007).*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Marwansya.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Melayu S.P Hasibuan (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-12, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Mobley, W (1977). "Interm adiate linkage in the relationship between satisfaction andemployee turnover". journal of applied psychology. April. Vol. 62. No 2, pp. 237-240.
- Rivai, V (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Dari teori ke praktik. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.Thimoti A.Judge (2008).*Perilaku Organisasi*. Edisi 2 buku 1. Jakarta:Salemba Empat.
- Siregar, S.(2012). *Statistik Parametik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:CV.Andi Offset.
- Sudarmanto.(2014).*Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.
- Sugiyono,(2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno,E,(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Prawirosentono S.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kibijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta:BPFE.

Wahab,R,B. (2012).Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.

Wexley, N.Kenneth, and Yuki,AGery, (2005).*Organizational Behavior and Personel Phychology*. Terjemahan oleh Muh. Sobaruddin, Jakarta:Rineka Cipta.

Wibowo,(2007).*Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta:Graha Ilmu.

Wirawan. (2009).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.