

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PRABUMULIH TIMUR**



Skripsi Oleh :
DEANIE SALLY JUNIKE
01011181320041
MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PRABUMULIH TIMUR**

Disusun Oleh :

Nama : Deanie Sally Junike

NIM : 01011181320041

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen


Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal : 30 Desember 2016


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
NIP. 195105121978031002

Anggota

Tanggal : 16 Desember 2016


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR**

Disusun Oleh :

Nama : Deanie Sally Junike

NIM : 01011181320041

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 Januari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

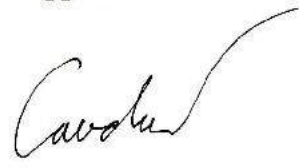
Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 24 Januari 2017

Ketua

Anggota

Anggota

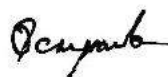


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
NIP. 195105121978031002

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deanie Sally Junike
NIM : 01011181320041
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR

Pembimbing :

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 24 Januari 2017

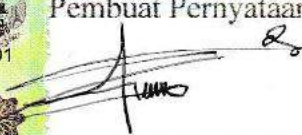
Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

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



Inderalaya, 24 Januari 2017

Pembuat Pernyataan


Deanie Sally Junike
01011181320041

MOTTO

**“The Best Pleasure in Life is Doing What People
Say You Cannot Do”**

(Kenikmatan terbaik di dalam hidup adalah melakukan apa yang
orang katakan kamu tidak bisa lakukan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR**. Skripsi ini dibuat dari lima bab, Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Bab V Kesimpulan dan Saran. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun untuk 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 mendapat balasan dari Allah SWT.

Inderalaya, 24 Januari 2017
Penulis

Deanie Sally Junike

UCAPAN TERIMA KASIH

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 Sagaff, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya Inderalaya
2. **Prof. Dr. Taufiq Marwah M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. **Drs. Zakaria Wahab, M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
4. **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia mengorbankan waktunya dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
5. **Afriadi Cahyadi, S.E, M.M** selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu mengarahkan dan memberi petunjuk kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
6. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. **Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen** selaku staff pengajar beserta **karyawan/ti Tata Usaha** pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan
8. **A. Fauzan Akmal, S.STP** selaku Camat pada kantor Kecamatan Prabumulih Timur beserta pegawai yang telah membantu penulis memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini
9. **Almarhum Ayahanda tercinta Samid Zakaria, S.IP** yang telah membuat saya menjadi pribadi yang mandiri, tegar dan selalu bersemangat dalam melakukan apapun. Hal ini tentu membuat saya semakin tidak pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini sampai ayahanda melihat saya memakai toga meskipun tidak secara langsung
10. **Ibunda tersayang Dahlia, S.Pd, M.Si** yang selalu memberikan dukungan secara materi dan non materi. Yang selalu terus berupaya memberikan yang

terbaik buat anak-anaknya agar menjadi pribadi yang tangguh dan sukses dikemudian hari. Hal ini tentu membuat saya ingin memberikan yang terbaik buat ibunda tersayang agar dapat membanggakan keluarga

11. **Kakak-kakak saya Arie, Bertha dan Cynthia** yang selalu memberikan motivasi dan selalu membimbing saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
12. **M. Robby Cahyadi** yang selalu berada disamping saya ketika saya kesusahan, yang selalu memberikan bantuan ketika saya kesulitan dan terus berupaya memberikan dukungan kepada saya agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini
13. **Miftahul Jannah** teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi, yang selalu ada memberikan dukungan, dorongan, bantuan dan tentunya memberikan semangat yang luar biasa. Sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini secara bersama.
14. **Sahabat-sahabat** saya Kiki, Oged, Dilan, Nina, Nia, Centia, Cindi, Atin, Andini, Yuk Anggi, Rista, Fetra, Visca, Mela dan Wulan yang selalu mau membantu saya ketika saya sedang kesulitan dan selalu mau berbagi kesusahan dalam keadaan apapun.
15. **Teman-teman** seperjuangan Nacha, Vera, Intan, Aries, Rahma, Bella, Felsi dan teman-teman angkatan 2013 yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Inderalaya, 24 Januari 2017
Penulis

Deanie Sally Junike

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the Office of Eastern Prabumulih District

by:

Deanie Sally Junike;

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A; Afriadi Cahyadi, S.E., M.M

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the office of eastern Prabumulih District. There are two variables in this study, job satisfaction as independent variables and the performance of employees as the dependent variable. The population in this study are all Civil Servants who to taled 38 people. The sample used in this study as many as 38 people by using census techniques. Data collection methods used were questionnaires. Data were analyzed by using simple linear regression analysis. Simple regression results indicate that the R square of 0.358. thus, job satisfaction variables were able to explain the variable performance of employees amounted to 35.8% and the regression test with significant value indicates the number of 0.000, which means < 0.05 that there is influence between job satisfaction on employee performance.

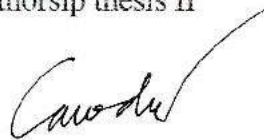
Key words: Job satisfaction and employee performances

Tuthorsip thesis I



Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Tuthorsip thesis II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.Si
NIP. 198104022008011013

Knowing,
Chairman of the Departement of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Timur

**Oleh :
Deanie Sally Junike**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Prabumulih Timur. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 38 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa R square sebesar 0.358. dengan demikian, variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 35,8% dan uji regresi dengan nilai signifikan menunjukkan angka sebesar 0.000 yang berarti < 0.05 bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

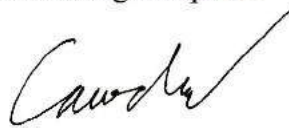
Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pembimbing Skripsi I



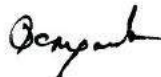
Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Pembimbing Skripsi II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.Si
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama : Deanie Sally Junike

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Prabumulih, 08 Juni 1995

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Perumnas Prabu Indah Blok B4 No 5 kel. Gunung
Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Pendidikan Formal : 1. SD Negeri 56 Prabumulih
2. SMP Negeri 5 Prabumulih
3. SMA Negeri 2 Prabumulih

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS)	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	14
2.1.1.4 Variabel-variabel Kepuasan Kerja.....	16

2.1.2 Kinerja Pegawai.....	17	
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	17	
		Hal
2.1.2.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai	20	
2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja	21	
2.3 Penelitian Terdahulu	22	
2.4 Kerangka Konseptual	25	
2.5 Hipotesis	25	

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2 Rancangan Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Populasi	29
3.5.2 Sampel	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Reabilitas	31
3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	32
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi	32
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.7.1 Definisi Operasional	32
3.7.2 Pengukuran Variabel	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Prabumulih Timur	36

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Prabumulih Timur	37
4.1.3 Struktur Organisasi.....	38
	Hal
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Identitas Responden	39
4.2.2 Analisis Frekuensi	42
4.2.2.1 Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	42
4.2.2.2 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	48
4.2.2.3 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	49
4.2.2.4 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	53
4.2.3 Hasil Uji Instrumen	54
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	54
4.2.3.2 Hasil Uji Reabilitas	56
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	56
4.2.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
4.3 Pembahasan	59
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
 Daftar Pustaka	 66
Lampiran	68

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Timur.....	4
Tabel 1.2 Daftar Gaji Kantor Kecamatan Prabumulih Timur	5
Tabel 1.3 Lama Bekerja Pegawai Pada Kecamatan Prabumulih Timur	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Skala Pengukuran yang Digunakan.....	29
Tabel 3.2 Golongan Jabatan Kantor Kecamatan Prabumulih Timur	30
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 4.1 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Prabumulih Timur	37
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	41
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.8 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-1	42
Tabel 4.9 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-2.....	43
Tabel 4.10 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-3	44
Tabel 4.11 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-4.....	44
Tabel 4.12 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-5	45
Tabel 4.13 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-6.....	45
Tabel 4.14 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-7.....	46

Tabel 4.15 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-8	47
	Hal
Tabel 4.16 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-9	47
Tabel 4.17 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-10	48
Tabel 4.18 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-11	49
Tabel 4.19 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-12	49
Tabel 4.20 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-13	50
Tabel 4.21 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-14	51
Tabel 4.22 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-15	51
Tabel 4.23 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-16	52
Tabel 4.24 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-17	52
Tabel 4.25 Jawaban Responden Atas Pernyataan Ke-18	53
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.27 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.28 Analisis Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 4.29 Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 5.1 Struktur Organisasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian ..	68
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner ..	71
Lampiran 3 Hasil Pengolaan Data Penelitian.....	72
Lampiran 3.1 Deskripsi Data Responden ..	72
Lampiran 3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian ..	74
Lampiran 3.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas ..	81
Lampiran 3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana ..	87
Lampiran 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, institusi maupun lembaga lainnya, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam tercapainya tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan di masa depan.

Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. (Sumarsono,2003)

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Kantor Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No.3, Prabu Jaya, Prabumulih Timur Kota Prabumulih, Sumatera Selatan sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan

penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai tujuan, kebijakan, strategi dan tentunya sasaran.

Menurut Bab I Pasal 1 ayat 2 UU No.25/2009 adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang –undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata –mata untuk kegiatan pelayanan publik (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012).

Dari Undang-Undang tersebut, tentunya harus membuat institusi milik pemerintahan ini berupaya lebih optimal dalam memberikan pelayanan publik. Agar tujuan kantor kecamatan prabumulih timur dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan. Pemimpin harus memperhatikan modal utama yaitu pegawainya. Jika pegawai merasakan kepuasan kerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang di dapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Ketidakpuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing, sehingga dapat dikatakan kepuasan seseorang pegawai merupakan suatu perbandingan dengan apa yang diharapkan.

Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil kantor Kecamatan Prabumulih Timur dalam pembangunannya, maka dengan kepuasan kerja yang di dapatkan oleh pegawai akan terdorongnya untuk

berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan – kepentingan pribadi individu akan terpelihara pula.

Kepuasan kerja dapat memberikan hasil yang baik bagi kinerja pegawainya. Sehingga akan menggerakkan seluruh potensi yang ada yang menjadikan tugas dari pegawai tersebut dapat berjalan dengan lancar. Jika pegawai mendapatkan kepuasan kerja pada dirinya maka masyarakatpun akan merasakan kinerja pegawai selama ini. Namun sangat disayangkan pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, dari hasil wawancara pada tanggal 21 september 2016 dengan kepala Subbag Umum, Kepegawaian dan terdapat masalah yang terjadi yang berhubungan dengan kinerja yang dilatar belakangi oleh kepuasan kerja yaitu:

1. Tidak adanya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seperti saling mengandalkan pegawai yang lain dalam menyelesaikan tugasnya
2. Masih kurangnya kedisiplinan untuk datang dan pulang pada tepat waktu
3. Masih minimnya tanggung jawab. Seperti bersikap acuh terhadap pekerjaan
4. Masih kurangnya sarana dan prasarana kantor. Seperti kurangnya kursi untuk mengantri pembuatan E-KTP

5. Terdapatnya senioritas pegawai yang dimana pns sering memerintah honorer sedangkan honorer sering memerintah tks. Hal ini membuat tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin sedikit.
6. Terdapatnya tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih cenderung tinggi. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Timur

Ketidakhadiran Pegawai Kecamatan Prabumulih Timur												
Bulan / Ket	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	agu
S	0	0	2	1	0	1	1	0	3	0	2	1
I	1	0	1	2	2	0	1	0	0	2	0	1
C	0	2	0	0	1	1	2	1	0	2	1	0
A	0	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	0
Total	1	2	4	3	4	2	6	2	3	4	3	2

Sumber : Kecamatan Prabumulih Timur (2016)

Keterangan tabel : S : Sakit C : Cuti
 I : Izin A : Alpa

Dari tabel di atas menunjukkan, masih terdapatnya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini tentu menjadi sebuah tanda tanya mengapa masih adanya pegawai yang tidak memberikan keterangan ketidakhadirannya kepada atasannya maupun rekan kerjanya.

Adapun gaji yang diterima dan lama bekerja berdasarkan *interview* langsung dan arsip kantor pada tanggal 21 september 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Gaji Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Timur

Golongan	Gaji Pokok	Tunjangan Umum	Tunjangan Istri	Tunjangan Anak	Tunjangan Beras
II/c, II/b, II/a	≥ 2 - 3 juta	180.000	10% x gaji	2% x gaji	7.242/kg
III/c, III/b, III/a	≥ 3 - 4 juta	185.000	10% x gaji	2% x gaji	7.242/kg
IV/a, III/d	≥ 4-5 juta	190.000	10% x gaji	2% x gaji	7.242/kg

Sumber : Kecamatan Prabumulih Timur (2016)

Tabel 1.3 Lama Bekerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Timur

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)
1 – 5	4
6 – 10	10
>10	24
Jumlah	38

Sumber : Kecamatan Prabumulih Timur (2016)

Dari tabel data gaji dan lama bekerja yang telah dipaparkan diatas, terlihat bahwa gaji yang diterima dengan perbandingan lama bekerjanya memang tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini karena tidak adanya kenaikan gaji yang signifikan walaupun pegawai tersebut sudah lama bekerja dan memiliki tunjangan. Apalagi pendapatan yang diterima masih harus dipotong oleh biaya jabatan (5% x penghasilan kotor) dan iuran pensiunan(4,75% x (Gaji pokok + tunjangan istri + tunjangan anak). Hal inilah yang membuat Pegawai terkadang tidak begitu bersemangat dan tidak begitu memikirkan pekerjaannya.

Dari keadaan tersebut membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja dan kurangnya rasa kepuasan yang didapat. Dari masalah-masalah yang dipaparkan sebelumnya maka akan berdampak pada penilaian masyarakat yang kurang baik terhadap pegawainya sehingga munculah keluhan-keluhan dari warga

yang saya temui langsung pada saat sedang melakukan pelayanan publik sebagai berikut:

1. Pelayanan dari pegawai belum memuaskan. Hal ini karena proses pembuatan E-KTP yang lama sedangkan kursi yang disediakan untuk mengantri sedikit ditambah lagi tidak adanya ruang tunggu khusus untuk menunggu dan pegawai pun dinilai lamban dalam bekerja.
2. Karena tata ruang kantor yang melingkar dan tepat ditengah-tengah merupakan halaman terbuka, sehingga membuat masyarakat merasa kepanasan apabila sedang mengantri dalam melakukan pelayanan publik.

Melihat keadaan ini pemimpin harus memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai dan mengapa masyarakat mengeluh atas pelayanan yang dilakukan. Jika kepuasan kerja pegawai dapat dipenuhi dan keluhan masyarakat dapat di dengar, tentu hal ini akan berdampak positif bagi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Untuk mendapatkan kepuasan pegawai tentu pemimpin harus melihat apa keinginan-keinginan pegawainya.

Seperti apa yang ditulis oleh Filippo (1997) mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain yaitu upah, jaminan pekerjaan, teman-teman yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, pemimpin yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan sesuatu yang relevan dan sosial.

Dari pendapat ahli diatas maka perlu dilihatnya apakah kepuasan kerja pegawainya sudah terjamin adanya. Karena kepuasan kerja akan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Seperti yang dikutip oleh As'ad (2000) mendefinisikan kepuasan kerja adalah “suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri”. Maka kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul yaitu: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian yaitu adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Prabumulih Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Prabumulih Timur.

1.4 Manfaat penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis maupun manfaat praktis antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian dibidang MSDM khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti serta memperluas wawasan yang juga bermanfaat bagi generasi yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa menjadi suatu masukan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan strategi dan bahan evaluasi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Prabumulih timur.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Filippo, B. Edwin. 2002. *Personel Management (manajemen personalia) Terjemahan Alponso S.* Jakarta : Penerbit Erlangga
- Fondi, Ade. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru*, Skripsi (Dipublikasikan), Universitas Islam Riau Pekanbaru diakses pada tanggal 20 september 2016 dari [http://skripsiilmiah.blogspot.co.id/search/label/MSDM%20\(Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia\)](http://skripsiilmiah.blogspot.co.id/search/label/MSDM%20(Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia))
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Huda, Roisul. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Joyo Bakti Indah Surabaya*, Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramono, Galih. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta*, Skripsi (Dipublikasikan) diakses pada tanggal 20 september 2016 dari, [http://skripsiilmiah.blogspot.co.id/search/label/MSDM%20\(Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia\)](http://skripsiilmiah.blogspot.co.id/search/label/MSDM%20(Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia))
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan komputer Akuntansi IMKA dl Surakarta*. Benefit. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Skripsi (Dipublikasikan) diakses pada tanggal 20 september 2016 dari, [http://skripsiilmiah.blogspot.co.id/search/label/MSDM%20\(Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia\)](http://skripsiilmiah.blogspot.co.id/search/label/MSDM%20(Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia))

- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang No. 25 tahun 2009 *tentang pelayanan publik*. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 36 tahun 2012. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta