

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi Oleh :

YESSI PRIHARTINI

01011381621233

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
JUDUL SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh:

Nama : Yessi Prihartini
NIM : 01011381621233
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal
13 Juli 2020

Dosen Pembimbing
Ketua



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

Tanggal
14 Juli 2020

Anggota



Ahmad Maulana, S.E., M.M
NIP. 197512252015041001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh

Nama : Yessi Prihartini
NIM : 01011381621233
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Agustus 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 22 Agustus 2020

Ketua



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

Anggota



Ahmad Maulana, S.E., M.M
NIP. 197512252015041001

Anggota



Dr. Kemas M. H. Thamrin, S.E, M.M
NIP. 198407292014041001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yessi Prihartini
NIM : 01011381621233
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 Dinas Perikanan
Kabupaten Ogan Ilir

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Ahmad Maulana, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 15 Agustus 2020

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

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

Indralaya, 15 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan



Yessi Prihartini
NIM. 01011381621233

MOTTO DAN PERSEMBAHAN :

“Berusaha dan berdoa adalah cara yang terbaik dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ada dalam hidupmu”

(Yessi Prihartini, 2020)

“Orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan berzikir (mengingat) Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram”

(Qs. Ar-Ra'du: 28)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

“ Untukmu, dia, dan Kalian ”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan 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, 15 Agustus 2020

Penulis,



Yessi Prihartini

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang di semogakan dan mengabdikan apa yang diaminkan.
2. **Ayah dan Ibuku** tercinta **Bapak Rupawan dan Ibu Rojuah**, dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi orang tua terbaik. Terima kasih karena selalu ada untukku.
3. Kedua adikku tersayang **Jhodi dan Danil**, meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih atas kehadiran kalian yang menjadi sumber penyemangat luar biasa.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan

8. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si** dan **Ahmad Maulana, S.E., M.M**, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan. Terimakasih telah menjadi pembimbing terbaik.
9. **Wita Farla WK, S.E.,M.M** dan **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya untuk ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya Ibu Ambar, Kak Helmi dan Kak Ijal terima kasih telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. **The Pandowers**, terima kasih atas kebersamaan yang dijalin semenjak dibangku SMA sampai sekarang yang selalu menyenangkan ini. Dijud (Dijah), Aulia, Rekha, Wakdol (Dian) dan Rosa (Kucing), kalian Luar Biasa.
13. **Kifotu**, terima kasih telah menjadi teman-teman terbaik sepanjang masa perkuliahan ini, yang orang-orangnya selalu ngedeadline, santai, dan menyenangkan, Shali, Kurniati, Ratih, Hesti, Dila, dan Arin. Dan tak lupa Cepi dan Lilis.
14. **Buaye Itam**, terima kasih untuk group yang sangat sepi ini, selalu heboh kalau sudah kumpul, dan menjadi teman kerja kelompok terbaik, Sari, Riski, Ratih, Nyimas, Andre, dan Fadli.

15. **Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir**, Terima kasih untuk Kepala Dinas dan Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. OI yang sekaligus sepupuku yang telah membantu perihal data dan penelitiannya.
16. **Manajemen 2016**, terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama perkuliahan. Bangga karena menjadi satu diantara kalian!
17. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.
- Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 15 Agustus 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yessi Prihartini', with a stylized flourish at the end.

Yessi Prihartini

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh:

Yessi Prihartini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai yang ada di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir yaitu berjumlah 44 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini bermanfaat bagi Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerjanya juga dapat ditingkatkan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FISHERY OFFICE OF OGAN ILIR REGENCY

By:

Yessi Prihartini;

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si; Ahmad Maulana, S.E., M.M

This research aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Fishery Office of Ogan Ilir Regency. The population in this research is all employees in the fishery office of Ogan Ilir Regency, amounting to 44 people and sampling using saturated sampling techniques. The data retrieval method used in this research is the primary data obtained from the questionnaire. The analytical techniques used are simple linear regression analyses. Based on the results of the analysis concluded that the job satisfaction is positive and significant to the employee's performance at the Fisheries office of Ogan Ilir Regency. This research is beneficial to the head of the fisheries Department of Ogan Ilir regency to improve employee's work satisfaction so that performance can also be improved.

Keywords: job satisfaction, performance

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Yessi Prihartini
Nim : 01011381621233
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir

Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

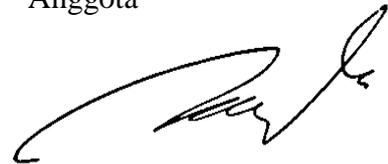
Mengetahui,

Ketua



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

Anggota



Ahmad Maulana, S.E., M.M
NIP.197512252015041001

Ketua
Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Yessi Prihartini
Nim : 01011381621233
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Indralaya, 22 Juli 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Dusun II Rt. 03 Desa Lubuk Sakti
Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir
Alamat E-mail : yessyprihartini@gmail.com

Pendidikan Formal

- TK : TK Pertiwi Indralaya
- Sekolah Dasar : SD Negeri 5 Indralaya
- SMP : SMP Negeri 1 Indralaya
- SMA : SMA Negeri 1 Indralaya

Riwayat Organisasi

- Marcing Band SMP Negeri 1 Indralaya
- Ikatan Remaja Masjid (IRMA) Desa Lubuk Sakti

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II Studi Kepustakaan	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3 Faktor Kepuasan Kerja.....	12
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.5 Pengukur Kepuasan Kerja.....	15
2.2 Kinerja.....	15

	Hal
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja	17
2.2.4 Pengukuran Kinerja.....	18
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.2.6 Metode Melakukan Penilaian Kinerja.....	19
2.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	27
2.6 Hipotesis	27
BAB III Metode Penelitian	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2 Rancangan Penelitian.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1 Kuesioner	31
3.4.2 Observasi	31
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.6 Teknik Analisa Data	32
3.6.1 Uji Instrumen.....	32
3.6.1.1 Uji Validitas	33
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Uji Statistik	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	34
3.7.2 Uji Korelasi (r)	34
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.8 Pengujian Hipotesis	35

	Hal
3.8.1 Uji t.....	35
3.9 Definisi Operasional Variabel	36
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Profil Organisasi.....	38
4.1.2 Visi dan Misi	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.2 Hasil Penelitian	40
4.2.1 Diskripsi Profil Responden	40
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	40
4.2.1.2 Usia Responden.....	40
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	41
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden.....	42
4.2.1.5 Status Responden	42
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	43
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)	43
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	47
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	52
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.2.4 Hasil Uji Statistik	55
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.2.4.2 Hasil Analisis r dan R ²	56
4.2.5 Hasil Uji t	58
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V Kesimpulan dan Saran	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
Daftar Pustaka.....	65
Lampiran	69

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir	2
Tabel 1.2 Daftar Jabatan Pegawai	3
Tabel 1.3 Daftar Gaji PNS dan Honorer	4
Tabel 1.4 Program atau Kegiatan.....	5
Tabel 1.5 Daftar Promosi Jabatan Pegawai.....	6
Tabel 1.6 Daftar Ketidakhadiran Pegawai	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Pegawai.....	32
Tabel 3.3 Tingkat Korelasi	34
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	40
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Responden.....	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	55
Tabel 4.11 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.12 Tingkat Korelasi.....	57
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan r dan R2	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Signifikasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian	72
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	78
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	84
Lampiran 5 Hasil Uji Signifikasi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana .	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti, salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2009:202). Karyawan yang merasa nyaman & dihargai, serta memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dari dirinya yang dapat terpenuhi oleh organisasi dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung atau terpenuhi, maka karyawan akan merasa tidak puas. Selain itu, dapat di jelaskan bahwa sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan & tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan.

Menurut Robbins (2015:46) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif pada suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan menurut Moh. As'ad (2012:26) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Karyawan sebagai makhluk dualistik, memiliki peran yang tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai perasaan, pikiran, dan

keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap suatu pekerjaan. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud, maka karyawan harus bisa merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan, yang nantinya kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat dengan begitu tujuan perusahaan atau organisasi dapat terwujud.

Menurut Mangkunegara (2010:9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:65) mengartikan kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki sikap disiplin.

Dinas Perikanan merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir, dalam tugasnya Dinas Perikanan membantu melaksanakan kewenangan urusan pemerintah kabupaten dibidang perikanan tangkap dan budidaya dan tugas pembantuan yang diberikan. Berikut ini merupakan tabel jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir

Keterangan	Jumlah Pegawai
Pegawai Negeri Sipil	37
Honorer	7
Total Keseluruhan	44

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, Tahun 2019

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa, jumlah pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir tahun 2019 sebanyak 45 pegawai, dengan 38 Pegawai Negeri Sipil dan 7 Pegawai Honorrer.

Tabel 1.2 Daftar Jabatan Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir

Jabatan	Jumlah (Orang)
1. Kepala Dinas	1
2. Kabid Perikanan Tangkap	1
3. Kabid Perikanan Budidaya	1
4. Kabid Peternakan	1
5. Kabid Bangkat SDP	1
6. Kasubag Umum Kepegawaian	1
7. Kasubag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1
8. Kasubag Keuangan dan Asset	1
9. Kasi Pengawasan	1
10. Kasi Pengelolaan Lahan dan Air	1
11. Kasi Pengendalian dan Penanganan Pelanggaran	1
12. Kasi Pengelolaan Kawasan Budidaya	1
13. Kasi Keswan dan Kesmavet	1
14. Kasi Produksi dan Usaha Budidaya	1
15. Kasi PAKses Pasar, Promosi dan Logistik	1
16. Kasi Kenelayanan	1
17. Kasi Bina Mutu dan Deservikasi Produk	1
18. Kasi Usaha dan Kelembagaan	1
19. Kasi Perbibitan dan Produksi	1
20. Kasi Prasarana dan Sarana	1
21. Staf	8
22. Staf Sekretaris	2
23. Penyuluh Perikanan Pertama	5
24. Penyuluh Perikanan Muda	3
25. Penyuluh Perikanan Bantu	1
26. Penyuluh Perikanan Pelaksana	5
27. Penyuluh Perikanan Penyelia	1
Jumlah	45

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, Tahun 2019

Dalam bekerja para Pegawai Negeri Sipil tentunya mendapat kompensasi yaitu gaji yang diberikan berdasarkan pangkat (golongan) dan begitu juga dengan Pegawai Honorer, berikut ini merupakan tabel daftar gaji yang diberikan kepada para pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir tahun 2019.

Tabel 1.3 Daftar Gaji PNS dan Honorer Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir

Gaji	Jumlah (Orang)
1. Golongan II a-d \geq 2 - 3 juta	7
2. Golongan III a-d \geq 3 - 4 juta	25
3. Golongan IV a-b \geq 5 juta	5
4. Honorer \geq 1 Juta	7
Jumlah (Orang)	44

Sumber: PP No.15 2019 dan Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat daftar gaji yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pangkat (Golongan) dan honorer Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir . Uraian tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diberikan sudah mencukupi untuk kepuasan kerja yang didapat bagi pangkat (golongan) III dan IV yang berjumlah 31 orang dan PNS yang pangkat (golongan) II dan honorer tergolong rendah yang keduanya berjumlah 14 orang. Perlunya pengembangan karir bagi pegawai merupakan hal yang baik sehingga mereka mendapatkan kepuasan dari tempat kerja, sebaiknya pihak organisasi meninjau kembali kinerja apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi, sehingga mereka mendapatkan kepuasan dari tempat kerja atas apa yang sudah mereka berikan. Gaji yang rendah akan menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja yang didapat, yang mana salah satu faktor kepuasan kerja ialah kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada pegawai.

**Tabel 1.4 Program atau Kegiatan Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir
Tahun 2018**

Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Pelaksanaan	
		Target (%)	Realisasi (%)
Kegiatan pengelolaan sistem prasarana dan sarana pembudidayaan ikan.	1. Kawasan yang mempunyai data dukung	100 %	86,01%
	2. Pembangunan infrastruktur perikanan budidaya.		
	3. Rapat koordinasi		
	4. Perencanaan pembangunan minapolitan		
	5. Perjalanan-perjalanan dalam rangka pembinaan di kawasan minapolitan		
Kegiatan pengelolaan sistem produksi pembudidayaan ikan	1. Diseminasi teknologi terapan bidang system produksi.	100 %	88,32%
	2. Komponen model pengembangan budidaya yaitu persiapan, sosialisasi dan pelaksanaan Demfarm.		
	3. Perjalanan dalam rangka monitoring dan evaluasi		
Kegiatan peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya ditjen perikanan budidaya	1. Pengelolaan keuangan aset milik Negara (SAI,SABMN,PNBP)	100 %	87,61%
	2. Administrasi persuratan		
	3. Evaluasi dan pelaporan program		

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pelaksanaan dari program pekerjaan oleh pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir masih tidak dapat terealisasi dengan baik, misalnya pada program/ kegiatan pengelolaan sistem prasarana dan sarana pembudidayaan ikan tidak dapat sesuai dengan target, kegiatan pengelolaan sistem produksi pembudidayaan ikan tidak dapat sesuai dengan target, dan seterusnya. Hal ini menimbulkan keterlambatan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dan ini memperlihatkan bahwa adanya tanggung jawab pekerjaan yang ada pada pegawai itu masih rendah.

Tabel 1.5 Daftar Promosi Jabatan Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir Tahun 2019

Jabatan Sebelumnya	Jabatan Sekarang	Pendidikan Terakhir	jumlah (Orang)
Kabid Perikanan Budidaya	Kepala Dinas	S1	1
Kasubag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	Kabid Perikanan Budidaya	S2	1
Staf	Kasubag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	S2	1
Staf	Kasubag Keuangan dan Asset	S2	1
Kasi Sarana dan Prasarana	Kasi Pengelolaan Lahan dan air	S1	1
Kasi Pengelolaan Lahan dan Air	Kasi Keswan dan Kesmavet	S2	1
Staf	Kasi Pembibitan dan Produksi	S1	1
Jumlah			7

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa promosi jabatan yang terjadi di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir pada tahun 2019 sebanyak 7 orang pegawai dan pendidikan terakhir pegawai tidak menjadi acuan sebagai penilaian dari promosi jabatan seseorang yang biasanya pendidikan terakhir merupakan hal terpenting dalam penilaian dari promosi jabatan.

Tabel 1.6 Daftar Ketidakhadiran Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir Bulan Januari – September Tahun 2019

Bulan	Absensi					Jumlah
	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	
Januari	-	-	1	-	2	3
Februari	-	-	-	2	1	3
Maret	1	-	1	-	4	6
April	-	-	1	1	-	3
Mei	1	1	-	-	-	2
Juni	2	-	-	1	2	5
Juli	-	-	-	1	2	4
Agustus	1	2	-	1	-	4
September	1	-	2	2	1	6
Jumlah	4	3	3	8	11	36

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dijelaskan bahwa ketidakhadiran pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir dari bulan Januari sampai September 2019 berjumlah 36 kali ketidakhadiran dengan berbagai macam keterangan dan yang tidak baiknya ialah masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dari bulan Januari sampai September sebanyak 8 orang. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dengan seorang pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir , diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan pulang sebelum waktunya, yang mana itu menunjukkan ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja dan menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja dan berimbas pada kinerja 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 dipenuhi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti tentang kepuasan kerja dan kinerja dengan mengambil judul **”Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk mengembangkan keilmuan serta menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan bagi pihak lain, penelitian ini merupakan bahan informasi mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir 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.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2009:202). Menurut Robbins (2015:46) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif pada suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan menurut Moh. As'ad (2012:26) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja adalah teori yang mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dari beberapa lainnya. Berikut ini teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yulk (Sunyoto, 2012:27).

1. Discrepancy Theory

Teori ini dipelopori oleh Porter, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kebenaran atau kenyataan yang sedang dirasakan.

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams, teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah seseorang tersebut merasakan keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi yang berlangsung, didapatkan orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkatan yang sama.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda, yang berarti kepuasan dan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang bukan merupakan variabel yang kontiniu. Teori dua faktor ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang mana ia membagi dua situasi yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan yaitu:

a. *Satisfiers* atau Motivator

Merupakan situasi yang membuktikan kepuasan kerja itu sendiri, seperti *achievement* (penghargaan), *recognition* (pengakuan), *work itself* (bekerja sendiri), serta *responsibility* (tanggung jawab) dan *advancement* (kemajuan).

b. *Dissatisfier* atau *Hygiene Factors*

Merupakan beberapa faktor yang terbukti menjadi sumber dari ketidakpuasan tersebut. Beberapa faktor tersebut ialah *company policy and administration* (kebijakan dan administrasi perusahaan), *technical, supervision, salary, interpersonal, working condition* (kondisi kerja), *relation, job security* (perlindungan kerja), dan *status*. Menurut teori

tersebut kondisi kerja dan perbaikan salary tidak akan menghilangkan ketidakpuasan hanya saja akan mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Hanya kelompok satisfiers sajalah menurut Herzberg yang dapat memacu seseorang bekerja dengan baik dan bergairah.

2.1.3 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120) terdapat dua faktor yang mempengaruhi dari kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Karyawan

Faktor karyawan, yang terdiri dari kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan masa kerja, sifat atau kepribadian, tingkat emosi, pola berpikir, serta persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi dan pangkat (golongan), jabatan, tingkat pengawasan, jaminan keuangan (finansial), promosi jabatan, serta interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011:80) yaitu:

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan, yang terdiri dari minat, ketentraman bekerja, sikap terhadap pekerjaan, serta bakat dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara karyawan maupun dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik dari karyawan, yang terdiri dari jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat kerja, perlengkapan kerja dan keadaan ruangan, serta suhu penerangan dan lain sebagainya.

4. Faktor Finansial (Keuangan)

Faktor finansial (keuangan) adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan atau pegawai, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial karyawan atau pegawai, serta macam-macam tunjangan untuk fasilitas yang diberikan, dan juga promosi.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015:49) terdiri dari lima indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama dari pekerjaan, terkait dari karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang sedang dijalankan tersebut menyenangkan atau memuaskan.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka pesepsikan sebagi adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Promosi

Promosi merupakan proses dari perubahan suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam wewenang dan tanggung jawab yang lebih dari sebelumnya.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan hubungan antara setiap karyawan atau pegawai dengan atasannya secara langsung.

5. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan teman yang ada dilingkungan kerja didalam organisasi, yang mana interaksinya bersifat kerja sama dalam pekerjaan.

2.1.5 Pengukur Kepuasan Kerja

Menurut Sophia (2008:175) terdapat tiga cara untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. *Job Deskriptor Index* (Skala Indeks Deskripsi Jabatan)

Skala ini dikembangkan oleh Kendal, Smit, dan Hullin, cara menggunakan skala ini yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan terhadap karyawan yang sudah ditetapkan sebagai responden mengenai pekerjaan. Jawaban yang akan diberikan oleh karyawan berupa jawaban iya, tidak atau pun ragu-ragu.

2. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Kuesioner Kepuasan Kerja)

Pengukuran ini dikembangkan oleh Weiss dan England, pengukuran ini responden harus memberikan tanggapan, seperti jawaban sangat puas, puas, netral, tidak puas, dan sangat tidak puas.

3. Gambar Ekspresi Wajah

Pengukuran ini dikembangkan oleh Kunin, pengukuran ini responden harus memilih salah satu gambar dengan ekspresi, seperti sangat cemberut, cemberut, netral, gembira, dan sangat gembira.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9).

Menurut Hasibuan (2012:65) mengartikan kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja merupakan hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu yang berdasarkan atas ketentuan atau pun kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Marwansyah (2010:234) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah:

a. Pengetahuan atau Keterampilan

Jika karyawan ingin berprestasi tetapi tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai, maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.

b. Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses pekerjaan, dan lainnya.

c. Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan.

d. Motivasi

Apabila karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan suatu kinerja yang tidak memuaskan.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2010:178) indikator dalam mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kuantitas

Pengukuran kuantitas kinerja karyawan dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasil.

2. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil kualitas kerja dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari tingkat aktivitas yang telah selesai dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja dari karyawan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan suatu tingkat karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja di instansi tempat kerjanya lingkungannya.

2.2.4 Pengukuran Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27) menyatakan ada 4 indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Efektivitas

Efektivitas yaitu apabila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Disiplin ialah taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan tempat kerja.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dari tujuan perusahaan. Sifat inisiatif ini sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari perusahaan & atasan yang baik. Dengan kata lain inisiatif karyawan adalah daya dorong kemajuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Mondy, 2009:257). Menurut Serdamayanti (2010:264) tujuan dari penilaian kinerja ialah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar atas perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu & hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangan karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2.6 Metode Melakukan Penilaian Kinerja

Metode dalam melakukan penilaian kinerja menurut Dessler (2015:335) ada empat metode ialah sebagai berikut:

1. Penilaian Rekan Sebaya

Seorang karyawan yang mendapatkan penilaian tahunan memilih seorang ketua untuk menilai, orang ini selanjutnya memilih seorang penyelia & tiga rekan sebaya untuk mengevaluasi kerja dari karyawan itu.

2. Komisi Penilaian

Komisi penilaian terdiri atas penyelia langsung karyawan tersebut dan tiga atau empat penyelian yang lain. Cara ini dapat membantu dalam mengatasi masalah seperti bias dalam penilaian individual.

3. Penilaian Oleh Bawahan

Pemberi kerja meminta bawahan menilai kinerjanya untuk pengembangan alih-alih untuk tujuan bayaran, anonimitas yang memengaruhi umpan balik itu. Manajer yang menerima umpan balik dari bawahannya yang akan mengungkapkan diri mereka memandang proses umpan balik tersebut ke atas secara lebih baik atau positif.

4. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat ini, pemberi kerja akan mengumpulkan semua informasi kinerja disekeliling seorang karyawan dari bawahan, penyelia, rekan sebaya, dan pelanggan internal atau eksternal, biasanya untuk perkembangan alih-alih untuk tujuan bayaran yang prosesnya meminta penilaian melengkapi survei penilaian orang yang akan dinilai secara daring atau terkomputerisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan juga mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja sangatlah penting dalam hal apapun, karena adanya kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan selalu bersikap positif dan juga mempunyai kreativitas yang tinggi.

Menurut Luthansi(2008:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh pada hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan di perolehnya kepuasan tersebut baik berupa gaji yang pantas, pekerjaan sesuai keahlian, dan hubungan dengan atasan terjalin baik, maka ini akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dengan begitu, kepuasan kerja tercapai apabila kebutuhan dari pegawai terpenuhi melalui pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja ialah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian dan pengalaman kerja seseorang. Dengan kepuasan kerja yang baik atau positif dari pegawai, maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung/ Yuri Renata Riska dan Aditya Wardhana/ Jurnal/ Vol. 2/ 2018	Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Objek penelitian
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra/ Wanda Febriyana/ Jurnal/ Vol. 2/ No. 3/ 2015	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Objek penelitian dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> / Susanti, Palupiningdy/ Jurnal/ Vol. 5/ No. 1/2016	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>turnover intention</i> sebagai variabel <i>intervening</i>	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Objek penelitian
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. i Union Event Planner/ Tjiongi Fei Lie dan Hotlan Siagian/ Jurnal/ Vol. 6/ No. 1/ 2018	Kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Objek penelitian

- | | | | | |
|----|--|--|---|---|
| 5. | Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar/ Ayu Desi Indrawati/ Jurnal/ Vol. 7/ No. 2/ 2013 | Kepuasan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja dan mampu meningkatkan kepuasan pelanggan | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat | Objek penelitian dan variabel kepuasan pelanggan sebagai variabel terikat |
| 6. | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan/ Mutia Arda/ Jurnal/ Vol. 18/ No. 1/ 2017 | Adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerjandan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagaia variabel terikat | Objek penelitian dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas |
| 7. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik) / Noer Hanifah/ Jurnal/ Vol. 4/ No. 3/ 2016 | Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Menggunakan kepuasan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagaia variabeliterikat | Objek penelitian |
| 8. | PengaruhKepuasan Kerja Dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa/ Florida Dessy Putri Sanuddin/ A.M Rosa Widjojo/ Jurnal/ Vol. 25/ No. 2/ 2013 | Kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat | Objek penelitian dan motivasi kerja sebagai variabel bebas |

- | | | | | |
|-----|---|--|--|---------------------------------------|
| 9. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas/ Iwan Kurnia Wijaya/ Jurnal/ Vol. 6/ No. 2/ 2018 | Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel bebas | Objek penelitian |
| 10. | Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang/ Wita Farla, Yuliansyah M. Diah dan Fera Widyanata/ Jurnal/ Vol. 4/ No. 1/ 2019 | Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keadilan kompensasi dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan | Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat | Objek penelitian dan variabel bebas |
| 11. | Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach/ Mohammed Inuwa/ Jurnal/ Vol. 1/ No. 1/ 2016 | Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat | Objek penelitian |
| 12. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung/ Rina Milyati Yuniastuti/ Jurnal/ Vol. 1/ No. 2/ 2011 | Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan prestasi kerja karyawan | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas | Objek penelitian dan variabel terikat |
| 13. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti | Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja | Objek penelitian |

- | | | | | |
|-----|---|---|--|-------------------------------------|
| | Khadijah Palembang)/ Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi/ Jurnal/ No. 2/ 2018 | | sebagai variabel terikat | |
| 14. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)/ Oxy Rindiantika Sari dan Herui Susilo/ Jurnal/ Vol. 64/ No. 1/ 2018 | Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja | Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat | Objek penelitian |
| 15. | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.iMitra Pinasthika Mustika Renti Tangerang Selatan)/ Lulu Novena Sitinjak/ Jurnal/ Vol. 60/ No. 2/ 2018 | Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan | Menggunakan variabel kepuasan kerja | Objek penelitian dan variabel bebas |
| 16. | Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur/ Nimas Ayu Aulia Pitasari/ Jurnal/ Vol. 7/ No. 4/ 2018 | Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah isi pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, | Menggunakan variabel kepuasan kerja | Maksud dari penelitian |

- promosi kerja dan pelatihan kerja
17. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Toward Job Satisfaction and its Implication toward Employee Performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia/ Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan/ Jurnal/ Vol. 59/ No. 6/ 2017

Menunjukkann bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budayaiorganisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruhi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel terikat

Objek penelitian dan variabel bebas
 18. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen/ Suprihati/ Jurnal/ Vol. 12/ No. 1/ 2014

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif

Menggunakan variabel Kinerja

Objeko Penelitian
 19. Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR Sejahtera Abadi)/ Erlinda Ragawnati, Bambang Swasto S dan Arik

Secara simultan Variabel bebas (X1 dan X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

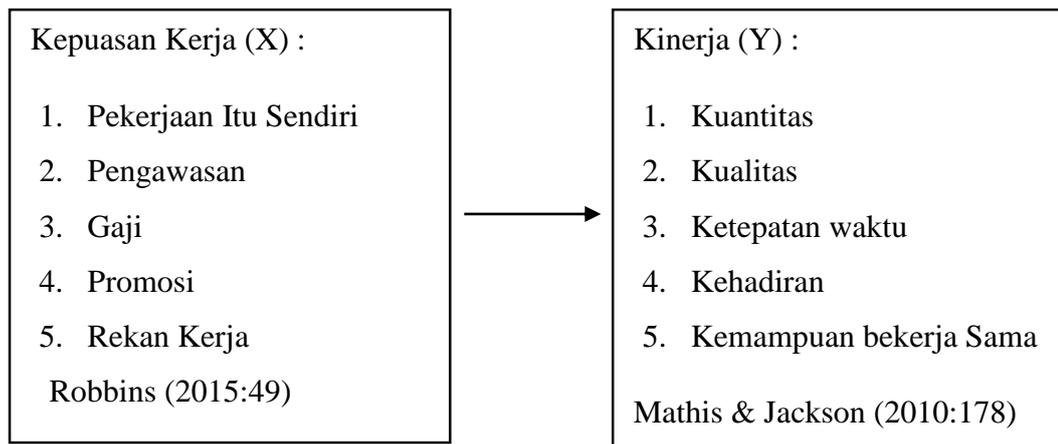
Menggunakan kinerja sebagai variabel teriakat

Objek penelitian dan variabel bebas

Prasetya/ Jurnal/ Vol.
8/ No. 2/ 2014

- | | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|
| 20. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara/ Eli Yulianti/ Jurnal/ Vol. 3/ No. 4/ 2015 | Ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja | Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat | Objek penelitian dan variabel bebass |
|---|---|--|--------------------------------------|
-

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di uraikan, maka dapat ditarik susunan hipotesis sebagai berikut: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir yang beralamat di Jl. Lintas Timur KM. 35 Indralaya Kab. Ogan Ilir dan terfokus hanya pada bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dibantu dengan menggunakan alat-alat uji statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir. Metode ini mengemukakan beberapa fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden dan pemahaman literature. Kemudian dilakukan analisa dengan menguji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang digunakan dalam bentuk kalimat, kata-kata, serta gambar (Sugiyono, 2012:11). Data ini diperoleh dari berbagai jenis teknik pengumpulan data, yang berupa analisis dokumen, wawancara, diskusi terfokus dan juga observasi.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang dituangkan dalam bentuk angka-angka maupun data kualitatif yang telah diangkakan (Sugiyono, 2012:13). Teknik perhitungan data ini akan diolah dan dianalisis melalui statistik ataupun matematika, dan data tersebut harus diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu yang menggunakan tabel-tabel tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif yang berasal dari kuesioner dan diolah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan alat uji dari program SPSS. Pengujian yang dilakukan peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji t.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer (*primary data*) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterkaitan untuk tujuan tertentu dari studi, beberapa contoh sumber data primer ialah responden individu, kelompok fokus, dan panelis secara khusus oleh peneliti dan di mana pendapat mereka terkait persoalan tertentu (Wiley, 2017:130). Data primer pada penelitian ini adalah hasil dari responden individu atau jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir.

2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada, misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industry yang diberikan oleh media, web, internet dan lainnya (Wiley, 2017:130).

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan sebagai data penelitian yaitu yang berasal dari data primer dan sekunder yang diperoleh dari pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif didefinisikan dengan jelas (Wiley, 2017:170). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir, yang kepuasan kerja diambil dari faktor pekerjaan, terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi dan pangkat (golongan), jabatan, tingkat pengawasan, jaminan keuangan (finansial), promosi jabatan, serta interaksi sosial dan hubungan kerja.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.4.2 Observasi

Menurut Wiley (2017:165) menjelaskan bahwa observasi termasuk mulai melakukan kegiatan dilapangan, melihat apa yang orang-orang lakukan dan menjelaskan, menganalisis, serta menginterprestasikan apa yang seseorang lihat.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 44 orang pegawai.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Pegawai

Keterangan	Jumlah Populasi	Jumlah Responden
Pegawai Negeri Sipil	37	37
Honoror	7	7
Total Keseluruhan	44	44

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, Tahun 2019

Pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu dengan non probability sampling yang menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang relative kecil, jadi sampel pada penelitian ini yaitu jumlah seluruhnya dari populasi yang berjumlah 44 orang kecuali Kepala Dinas.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam teknis analisis data peneliti menggunakan alat uji statistik yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas). dari semua teknik analisis data tersebut pengujian akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.6.1 Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berguna untuk memperoleh data yang diteliti. Kuesioner penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian kedua berisi beberapa pertanyaan untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuai instrument (Arikunto, 2010:190). Suatu instrumen yang dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keteraladanan sesuatu. Reliable artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Berikut ini cara yang digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas instrumen (kuesioner) yaitu menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach (Sugiyono, 2014) :

1. Apabila hasil koefisien secara keseluruhan $>$ dari taraf signifikansi 60 % atau 0,6 kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
2. Apabila hasil koefisien secara keseluruhan $<$ dari taraf signifikansi 60 % atau 0,6 kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Statistik

3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat adanya hubungan antara variabel X dan Y dimana kedua variabel tersebut dibedakan menjadi variabel bebas (Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja).

Secara sistematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kinerja)
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 X = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)
 e = Error/ Variabel Pengganggu

3.7.2 Uji Korelasi (r)

Menurut Santoso (2012:2) setelah regresi diperoleh, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji korelasi (r) bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel devenden.

Adapun ketentuan korelasi menurut Sugiyono (2014) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	sangat lemah
0,20-0,399	cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali, 2012:97). Cara menentukan koefisien determinasi dengan melihat kolom R^2 hasil dari analisa data SPSS. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- < 0,10 : Buruk Ketepatannya
- 0,11-0,30 : Rendah Ketepatannya
- 0,31-0,50 : Cukup Ketepatannya
- > 0,50 : Tinggi Ketepatannya

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Ujiit

Menurut Kuncoro (2009:69) pada dasarnya uji t digunakan untuk memperlihatkan sejauh apa pengaruh dari satu varibel penjelas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

- a. Apabilainilai signifikansi < 0,05 maka H_0 akan ditolak dan H_1 akan diterima, berarti variabel X memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_1 akan ditolak, berarti variabel X tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

3.9 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian terdapat dua variabel, yaitu pengaruh kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas (X) terhadap kinerja merupakan variabel terikat (Y).

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	kuesioner
Kepuasan Kerja (X)	1. Pekerjaannya sendiri	1. Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan	Ordinal	1-2
		2. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan		
	2. Gaji	3. Kenaikan gaji yang proposional setiap tahun	Ordinal	3-4
		4. Gaji sesuai dengan beban kerja		
	3. Promosi	5. Penentuan promosi berdasarkan prestasi	Ordinal	5-6
		6. Promosi diiringi gaji yang meningkat		
	4. Pengawasan	7. Atasan mengikutsertakan individu dalam pengambilan keputusan	Ordinal	7-8
		8. Atasan membantu individu saat mengalami kesulitan		
	5. Rekan Kerja	9. Rekan kerja dapat menciptakan suasana yang aman dan nyaman		9-10

Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas	10. Rekan kerja membantu saat rekan kerja lain mengalami kesulitan		
		1. Bekerja sesuai standar kerja yang ditentukan di dinas	Ordinal	1-2
	2. Kualitas	2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i>		
		3. Menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab untuk hasil yang maksimal	Ordinal	3-4
	3. Ketepatan Waktu	4. Memberikan gagasan untuk kemajuan di dinas		
		5. Kesadaran tinggi untuk menyelesaikan semua tugas	Ordinal	5-6
	4. Kehadiran	6. Pekerjaan diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan		
		7. Hadir tepat waktu sesuai jam kerja	Ordinal	7-8
	5. Kemampuan bekerja sama	8. Kesadaran menyelesaikan pekerjaan		
		9. Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	9-10
10. Bekerja sama dalam bertanggung jawab mengatasi masalah dikantor				

Sumber: Robbins (2015) dan Mathis & Jackson (2010)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Organisasi

Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir berlokasi di Jl. Lintas Timur KM. 35 Kecamatan Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir yaitu Fachruddin, SE. Dinas Perikanan ini memiliki 4 divisi utama, yaitu Bidang Perikanan Budidaya, Bidang Perikanan Tangkap, Bidang Pengembangan dan Penguatan Daya Saing Produk, dan Bidang Peternakan. Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir terdiri dari 44 orang pegawai tidak termasuk Kepala Dinas ialah 37 orang PNS dan 7 orang Non-PNS.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi

Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut:

Visi

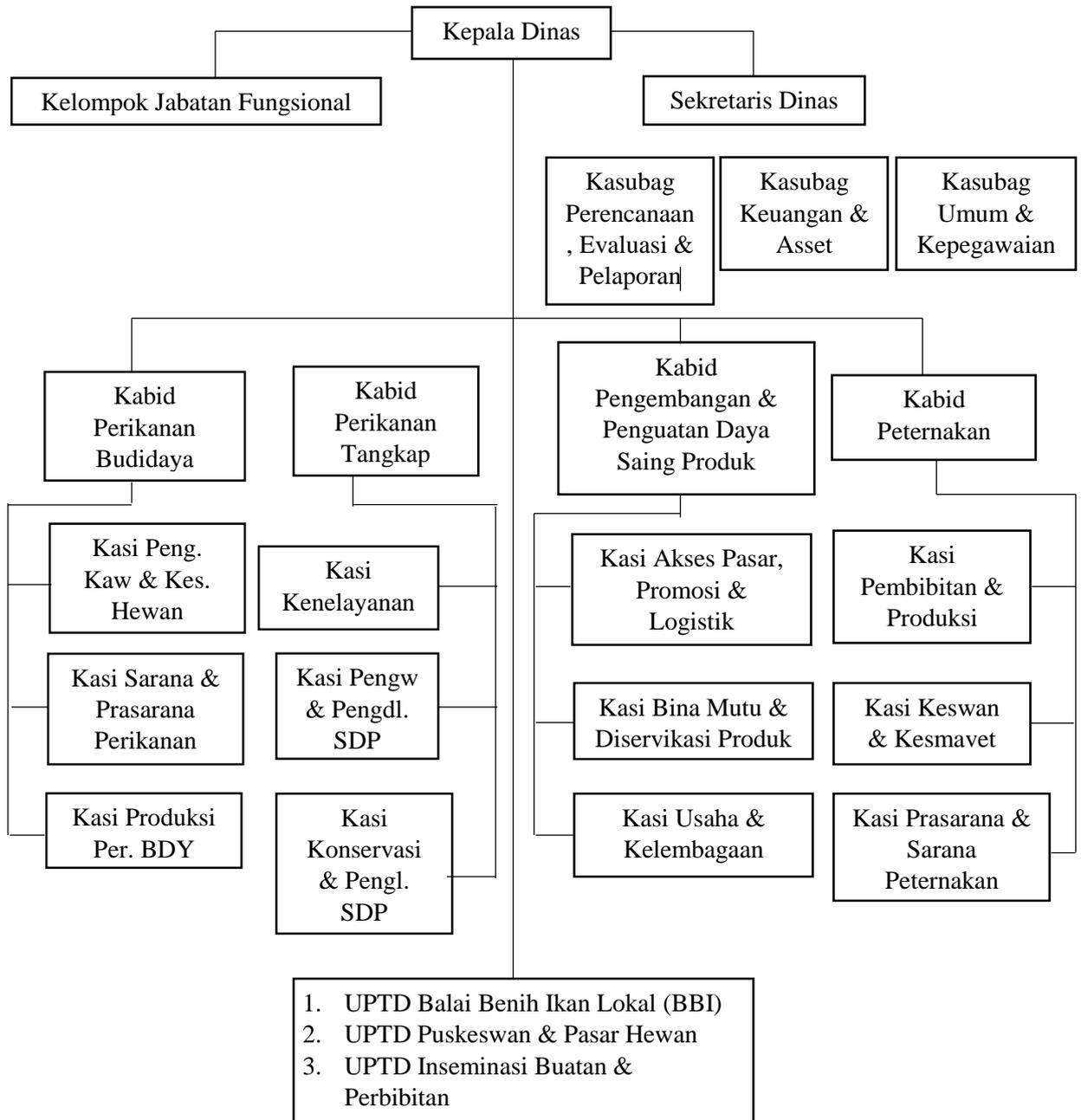
“Terwujudnya kesejahteraan masyarakat perikanan yang mandiri, berdaya saing dan berkelanjutan”

Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan yang bersih, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatkan produksi dan produktivitas komoditas perikanan tangkap dan perikanan budidaya.
3. Meningkatkan daya saing produk hasil perikanan.

4. Mewujudkan optimalisasi sumber daya perikanan yang berdaya guna, lestari dan berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir

Sumber: Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, 2019

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Diskripsi Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Profil berdasarkan jenis kelamin dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi kelamin responden tersaji pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	23	52,3
Perempuan	21	47,7
Total	44	100

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa proporsi responden pegawai di Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir adalah responden berjenis kelamin laki- laki sebanyak 23 orang (52,3%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (47,7%).

4.2.1.2 Usia Responden

Profil berdasarkan usia responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi tingkat usia responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
20-30	2	4,5
31-40	17	38,6
41-50	14	31,8
>50	11	25,0
Total	44	100

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa proporsi responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir sebanyak 2 orang (4,5%) berada pada tingkatan usia 20 – 30 tahun, usia 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (38,6%), usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (31,8%) , dan usia >50 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase (25,0%).

4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Profil berdasarkan tingkat pendidikan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SLTA	1	2,3
D3	11	25,0
S1	25	56,8
S2	7	15,9
Total	44	100

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa proporsi responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir sebanyak 1 orang berada pada tingkatan SLTA (2,3%), 11 orang tingkatan D3 (25,0%), dan 7 orang tingkatan S2 (15,9%).

4.2.1.4 Lama Bekerja Responden

Profil berdasarkan lama bekerja dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi lama bekerja responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
0-5	44	100
6-10	0	0
>10	0	0
Total	44	100

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa proporsi responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir yaitu bahwa semua pegawai sebanyak 44 orang (100%) sudah bekerja dalam jangka waktu 0 – 5 tahun.

4.2.1.5 Status Responden

Profil berdasarkan status pernikahan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui status pernikahan responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir. Berikut ini merupakan tabel distribusi frekuensi status responden.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Status Responden

Status	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase
Kawin	40	90,9
Belum Kawin	4	9,1
Pernah Kawin	0	0
Total	44	100

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa status responden pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir yaitu bahwa sebanyak 40 orang (90,9%) berstatus kawin dan 4 orang berstatus belum kawin.

4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0	3	8	19	14	0	6,8	18,2	43,2	31,8
2	Pekerjaan yang di terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	2	8	27	7	0	4,5	18,2	61,4	15,9
3	Pemberian gaji di tempat saya bekerja selalu naik setiap tahun	0	5	11	17	11	0	11,4	25,0	38,6	25,0
4	Saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan	0	0	6	23	15	0	0	13,6	52,3	34,1
5	Promosi ditempat saya bekerja	0	4	8	19	13	0	9,1	18,2	43,2	29,5

6	dilakukan berdasarkan prestasi pegawai Promosi ditempat saya bekerja diikuti dengan gaji yang meningkat	0	3	8	19	14	0	6,8	18,2	43,2	31,8
7	Atasan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan	0	5	5	20	14	0	11,4	11,4	45,5	31,8
8	Atasan bersedia membantu pegawai saat terjadi kesulitan dalam bekerja	0	0	9	27	8	0	0	20,5	61,4	18,2
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada saya	0	3	6	18	17	0	6,8	13,6	40,9	38,6
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	0	7	21	16	0	0	15,9	47,7	36,4

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada Tabel 4.6 diatas dapat diketahui tanggapan pegawai terhadap Kepuasan Kerja yang telah diberikan kepada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir berdasarkan indikator kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Robbins, 2015:49). Distribusi frekuensi tanggapan pegawai pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang di ajukan yaitu 43,2%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Febriyana (2015) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai sadar pekerjaan yang diberikan yang sesuai latar belakang pendidikan dapat mendukung kepuasan kerja.

Lalu pada pernyataan kedua, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang di ajukan yaitu 61,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Arda (2017) yaitu dapat diketahui kesadaran pegawai tentang pentingnya suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendukung kepuasan kerja

Kemudian pada pernyataan ketiga, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 38,6%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Arda (2017) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya kenaikan gaji pada kepuasan kerja.

Pada pernyataan keempat, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 52,3%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Indrawati (2013) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya gaji yang dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pada kepuasan kerja pegawai.

Pada pernyataan kelima, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 43,2%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Febriyana (2015) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya promosi berdasarkan prestasi kerja bagi kepuasan kerja.

Pernyataan keenam juga mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 43,3%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Febriyana (2015) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang promosi yang diikuti kenaikan gaji pada kepuasan kerja.

Begitupun dengan pernyataan ketujuh, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 45,5%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Wardhana (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya keikutsertaannya dalam pengambilan keputusan.

Pada pernyataan kedelapan, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 61,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Wardhana (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya kesediaan atasan membantu pegawai saat kesulitan dalam bekerja.

Pada pernyataan kesembilan, mayoritas responden menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu 40,9%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Damayanti (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya rekan kerja dalam memberikan rasa aman dan nyaman ditempat kerja.

Pada pernyataan kesepuluh, responden lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 36,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Damayanti (2018) dapat diketahui bahwa pegawai menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya rekan kerja dalam membantu menyelesaikan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa hampir semua pernyataan pada variabel X (kepuasan kerja) yang diajukan peneliti dinyatakan setuju oleh responden, tetapi masih ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan netral pada pernyataan di nomor 7 yakni 11,4% tidak setuju dan 11,4% netral, oleh karena itu atasan harus lebih mampu meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan yang akan dibuat. Jadi, dari distribusi frekuensi tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja yang ada pada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir dapat dinyatakan cukup puas atas dasar masih adanya tanggapan tidak setuju dari pernyataan tersebut.

4.2.2.2 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		ST S	TS	N	S	SS	ST S	TS	N	S	SS
1	Pegawai ini telah bekerja sesuai dengan standar organisasi	0	0	2	23	19	0	0	4,5	52,3	43,2
2	Pegawai ini telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>	0	3	5	20	16	0	6,8	11,4	45,5	36,4
3	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab untuk hasil yang maksimal	0	0	7	27	10	0	0	15,9	61,4	22,7
4	Pegawai ini memberikan gagasan untuk kemajuan organisasi	0	0	6	24	14	0	0	13,6	54,5	31,8
5	Pegawai ini memiliki kesadaran tinggi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan	0	3	6	18	17	0	6,8	13,6	40,9	38,6
6	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0	3	10	17	14	0	6,8	22,7	38,6	31,8

7	waktu Pegawai ini hadir tepat waktu sesuai jam kerja	0	0	4	23	17	0	0	9,1	52,3	38,6
8	Pegawai ini sadar akan tugas yang harus diselesaikan yang ada ditempat kerja	0	0	9	7	28	0	0	20,5	61,4	18,2
9	Pegawai ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama rekan kerja	0	0	4	24	16	0	0	9,1	54,5	36,4
10	Pegawai ini dapat bekerja sama dalam bertanggung jawab mengatasi masalah dikantor	0	3	5	22	14	0	6,8	11,4	50,0	31,8

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada Tabel 4.7 diatas dapat diketahui kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir berdasarkan dimensi menurut Mathis & Jackson (2010:178) bahwa dimensi kinerja ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Distribusi frekuensi tanggapan pegawai pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 52,3%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Damayanti (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku telah bekerja sesuai dengan standar organisasi.

Kemudian pada pernyataan kedua, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 45,5%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Wardhana (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

Selanjutnya pada pernyataan ketiga, responden lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 61,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Febriyana (2015) diketahui bahwa karyawan mengaku telah memberikan respon yang baik apabila ada keluhan dari karyawan.

Pada pernyataan keempat, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 54,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Damayanti (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku sudah memberikan gagasan untuk kemajuan organisasi.

Pada pernyataan kelima, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 40,9%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Susilo (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku telah memiliki kesadaran tinggi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Pada pernyataan keenam, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 38,6%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Damayanti (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada pernyataan ketujuh, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 52,3%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Wijaya (2018) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku sudah hadir tepat waktu sesuai jam kerja.

Kemudian pada pernyataan kedelapan, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 61,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Febriyana (2015) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku sudah menyelesaikan tugas yang diberikan ditempat kerja.

Pada pernyataan kesembilan, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 54,5%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Indrawati (2013) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama rekan kerja.

Pada pernyataan kesepuluh, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu 50%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Hanifah (2016) yaitu dapat diketahui bahwa pegawai mengaku bahwa dapat bekerja sama dalam bertanggung jawab mengatasi masalah dikantor.

Dapat disimpulkan bahwa hampir semua pernyataan pada variabel Y (Kinerja) yang diajukan peneliti dinyatakan setuju oleh responden. tetapi masih ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan netral pada pernyataan di nomor 6 yakni 6,8% tidak setuju dan 22% netral, oleh karena itu pegawai harus lebih mampu meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan itu dengan tepat waktu. Jadi, dari distribusi frekuensi tersebut diketahui bahwa kinerja pada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir dapat dinyatakan masih cukup baik atas dasar masih adanya tanggapan tidak setuju dari pernyataan tersebut.

4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pada analisis ini, akan dijabarkan hasil pengujian validitas dan reabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap alat penelitian dalam hal ini adalah kuesioner. Variabel yang diuji adalah variabel kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat (*dependent variabel*) yang terdiri dari butir pernyataan dan variabel kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas (*independent variabel*) terdiri dari butir pernyataan. Pengujian instrument penelitian tersebut menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson untuk uji validitas dan analisis statistic *Cronbach's Alpha* untuk uji reabilitas. Pengujian dilakukan dengan bantuan Program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas di lakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang di ukur. Pengujian validitas di lakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* dengan membandingkan nilai rhitung (*Corret ed Item – Total Correlation*) pada taraf signifikan yang di tentukan dengan nilai rtabel pada taraf

signifikan 5% adalah sebesar 0,297 ($n-2 = 44 - 2 = 42$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,297$), maka butir item soal pernyataan dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghazali, 2012).

Pada penelitian ini, pengujian validitas di lakukan terhadap kedua variabel yaitu, Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	Pernyataan 1	0,681	0,297	Valid
	Pernyataan 2	0,347	0,297	Valid
	Pernyataan 3	0,766	0,297	Valid
	Pernyataan 4	0,546	0,297	Valid
	Pernyataan 5	0,885	0,297	Valid
	Pernyataan 6	0,770	0,297	Valid
	Pernyataan 7	0,413	0,297	Valid
	Pernyataan 8	0,479	0,297	Valid
	Pernyataan 9	0,790	0,297	Valid
	Pernyataan 10	0,361	0,297	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 diketahui semua butir pernyataan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,297), dari seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,514	0,297	Valid
	Pernyataan 2	0, 817	0,297	Valid
	Pernyataan 3	0, 331	0,297	Valid
	Pernyataan 4	0, 429	0,297	Valid
	Pernyataan 5	0, 799	0,297	Valid
	Pernyataan 6	0, 838	0,297	Valid
	Pernyataan 7	0, 541	0,297	Valid
	Pernyataan 8	0,391	0,297	Valid
	Pernyataan 9	0,536	0,297	Valid
	Pernyataan 10	0,808	0,297	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 diketahui semua butir pernyataan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,297), dari seluruh pernyataan pada variabel kinerja. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu variabel, dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama (reliabel) dalam setiap pengukuran.

Dalam hal ini bila *Reliability Coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2012:47). Setelah itu dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,752	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,754	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Reliabilitas pada Tabel 4.10 di atas, diketahui nilai Cronbach's Alpha baik pada variabel kepuasan kerja (X) maupun pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan berada di atas 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hasil ini memberikan arti bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.2.4 Hasil Uji Statistik

4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui dan menjawab permasalahan yang menjadi kajian penelitian, yaitu seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresinya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.044	4.352		4376	,000
	Kepuasan Kerja	,559	,108	,625	5.186	,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa hasil pengolahan data primer pada hasil analisis regresi linier sederhana nilai konstanta (a) adalah 19.044 dan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b) sebesar 0,559 dan nilai t_{hitung} adalah 5.186 dengan signifikansi sebesar 0,001.

Maka hasil perhitungan dengan menggunakan rumus linier sederhana adalah:

$$Y = 19.044 + 0,599X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 19.044

Nilai constant (a) adalah sebesar 19.044. Artinya apabila kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir sebesar 19.044.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,599

Hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai kepuasan kerja, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,599. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif, atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja (X) ditingkatkan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,599.

4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali, 2012:97). Cara menentukan

koefisien determinasi dengan melihat kolom R^2 hasil dari analisa data SPSS.

Adapun ketentuan korelasi menurut Sugiyono (2014:184) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	sangat lemah
0,20-0,399	cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir di tunjukan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.376	3.62003

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien uji korelasi (r) sebesar 0,625, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir, karena tingkat hubungan yang kuat interval koefisiennya 0,60 – 0,79 (lihat pada tabel 4.12).

Sementara itu nilai R Square sebagai koefisien determinasi di ketahui sebesar 0,390. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 39,0 %, sedangkan sisanya 61,0% di jelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model

penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Sitinjak (2018). kepuasan Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir berpengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel kepuasan kerja (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitupun jika $sig < \alpha$ (0.05), maka kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan jika $sig > \alpha$ (0.05) maka kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji Signifikasi

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Kepuasan Kerja	5.186	1,681	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,186 > t_{tabel} 1,681 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis diterima yakni ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis dapat di terima yakni variabel X (Kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir.

Dari distribusi frekuensi tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja (X) yang ada pada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir dapat dinyatakan cukup puas, karena masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan. Sedangkan dari distribusi frekuensi tersebut variabel kinerja (Y) yang ada pada pegawai Kantor Dinas Perikanan Kab. Ogan Ilir dapat dinyatakan cukup baik, karena masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini dan dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu menurut Robbins (2015:49) yang mengungkapkan indikator kepuasan kerja terdiri dari lima indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2008:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh pada hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Teori yang digunakan sebagai indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu menurut Mathis & Jackson (2010:178) mengungkapkan kinerja karyawan terdapat lima indikator, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal serta sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Febriayana (2015) yang menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja semakin kuat, maka kinerja yang akan dihasilkan dari karyawan semakin tinggi dan penelitian ini mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska & Wardhana (2018) menyatakan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan ketika kepuasan kerja itu ditingkatkan, maka kinerja dari karyawan juga meningkat.

Kemudian Wijaya (2018) menyatakan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Penelitian dari Inuwa (2016) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dengan jelas menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja staf non-akademik juga akan menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Kemudian dari penelitian Damayanti (2018) menyatakan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Siagian (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisiensi estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari tanggapan responden pada tabel frekuensi jawaban kuesioner, untuk variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dominan yang diterapkan di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir bekerja dengan rekan kerja yang aman dan nyaman, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden nomor 9 untuk pernyataan dalam pengisian kuesioner, yaitu saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada saya. Sedangkan untuk distribusi frekuensi tanggapan responden yang mendukung kinerja pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir ialah pada pernyataan nomor 1 yaitu pegawai telah bekerja sesuai dengan standar organisasi.

Berdasarkan pembahasan yang ada diatas, maka menurut pendapat peneliti yaitu, bahwa kepuasan kerja yang dominan diterapkan oleh Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir adalah rekan kerja, tetapi hal ini berbeda dengan fenomena yang terjadi yakni pada salah satu unsur kepuasan kerja yaitu ketika atasan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, maka untuk mendapatkan kepuasan kerja tersebut sudah seharusnya atasan atau pihak yang berwenang untuk mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja para pegawainya sehingga diharapkan para pegawai akan bekerja secara profesional dan tidak terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal ini sejalan dengan teori menurut Luthans (2008:243) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh pada hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dapat di terima yakni ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk pemimpin yaitu kepala dinas sebaiknya menyadari bahwa kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai seperti bersedia membantu pegawai saat terjadi kesulitan dalam bekerja dengan tuntutan organisasi dengan terus aktif berkolaborasi bersama bawahannya dalam mengambil keputusan. Kepuasan kerja yang tercipta sudah dikatakan cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi agar dapat sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Untuk pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir agar dapat meningkatkan kinerjanya seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dari pekerjaan yang dilakukan. Sebaiknya organisasi bisa memberikan semacam reward atau penghargaan bagi pegawai yang kinerjanya baik dan adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahan dalam pengambilan keputusan agar pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerjanya

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja dan diharapkan dapat lebih luas lagi dalam menemukan variabel lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sebagai bahan kajian dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & bisnis*, 45-60.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Damayanti, A. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan RS Islam Siti Khodijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Terapan*, 75-86.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 17-30.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. *e-Proceeding of Management* , 2954.
- Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Semarang: Badan Penerbit Uniersitas Diponegoro.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik) . *Ilmu Manajemen*, 10.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi, Bisnis, dan Kewirausahaan* , 135-142.
- Inuwa, M. (2016). *Job Satisfaction and Employye Performance: An Empirical Approach*. Bauchi: The Millenium University.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, & Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Airlangga.
- Mu'ah, M. &. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatma Publisher.
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, P. K. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Toward Job Satisfaction and its Implication toward Employee Performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia. *Law and Management*, 1337-1358.
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Manajemen*, 1-11.
- Prawirosentono, S. (2008). *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"* . Yogyakarta: BPFE.

- Ragawnati, E., S, B. S., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-9.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 217-231.
- Serdamayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, T. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*. Surabaya: hotlan.siagian@petra.ac.id.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 162-168.
- Sophia. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprihati. (2018). Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma* , 93-112.

- Susanti, & Palupingdyah. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: <http://maj.unnes.ac.id>.
- Susilo, O. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28-35.
- Sutrisno, E. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Wardhana, Y. R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung*. Bandung: <http://www.researchget.net/publication/328677143>.
- Wijaya, I. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Surabaya: Agora.
- Wiley, J. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Saelemba Empat.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Administrasi Bisnis*, 900-910.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 199-210.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN OGAN ILIR

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju	= 1	S : Setuju	= 4
TS : Tidak Setuju	= 2	SS : Sangat Setuju	= 5
N : Netral	= 3		

B. Identitas Responden

Nama :.....(Boleh Dikosongkan)

Jenis Kelamin :

1. Laki-Laki
2. Perempuan

Usia :

1. 20 – 30 Tahun
2. 31- 40 Tahun
3. 41 – 50 Tahun
4. > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir :

1. SLTA
2. D3
3. S1
4. S2

Lama Bekerja:

1. 1-5 Tahun
2. 6-10 Tahun
3. >10 Tahun

Status :

1. Kawin
2. Belum Kawin
3. Pernah Kawin

Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2	Pekerjaan yang di terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Pemberian gaji di tempat saya bekerja selalu naik setiap tahun					
4	Saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan					
5	Promosi ditempat saya bekerja dilakukan berdasarkan prestasi pegawai					
6	Promosi ditempat saya bekerja diikuti dengan gaji yang meningkat					
7	Atasan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan					
8	Atasan bersedia membantu pegawai saat terjadi kesulitan dalam bekerja					
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada saya					
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					

Kepala Dinas yang menilai :

Pegawai yang dinilai :

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai ini telah bekerja sesuai dengan standar organisasi					
2	Pegawai ini telah sesuai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>					
3	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab untuk hasil yang maksimal					
4	Pegawai ini memberikan gagasan untuk kemajuan organisasi					
5	Pegawai ini memiliki kesadaran tinggi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan					
6	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Pegawai ini hadir tepat waktu sesuai jam kerja					
8	Pegawai ini sadar akan tugas yang harus diselesaikan yang ada ditempat kerja					
9	Pegawai ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama rekan kerja					
10	Pegawai ini dapat bekerja sama dalam bertanggung jawab mengatasi masalah dikantor					

Lampiran 2

Hasil Pengolahan Data Penelitian

1. Frekuensi Profil Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	52.3	52.3	52.3
	Perempuan	21	47.7	47.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	2.3	2.3	2.3
	D3	11	25.0	25.0	27.3
	S1	25	56.8	56.8	84.1
	S2	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	4.5	4.5	4.5
	31-40 Tahun	17	38.6	38.6	43.2
	41-50 Tahun	14	31.8	31.8	75.0
	>50 Tahun	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	44	100.0	100.0	100.0

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	40	90.9	90.9	90.9
	Belum Kawin	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

2. Frekuensi Jawaban Responden**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	8	18.2	18.2	25.0
	Setuju	19	43.2	43.2	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Netral	8	18.2	18.2	22.7
	Setuju	27	61.4	61.4	84.1
	Sangat Setuju	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Netral	11	25.0	25.0	36.4
	Setuju	17	38.6	38.6	75.0
	Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	13.6	13.6	13.6
	Setuju	23	52.3	52.3	65.9
	Sangat Setuju	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.1	9.1	9.1
	Netral	8	18.2	18.2	27.3
	Setuju	19	43.2	43.2	70.5
	Sangat Setuju	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	8	18.2	18.2	25.0
	Setuju	19	43.2	43.2	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Netral	5	11.4	11.4	22.7
	Setuju	20	45.5	45.5	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	20.5	20.5	20.5
	Setuju	27	61.4	61.4	81.8
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	6	13.6	13.6	20.5
	Setuju	18	40.9	40.9	61.4
	Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15.9	15.9	15.9
	Setuju	21	47.7	47.7	63.6
	Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.5	4.5	4.5
	Setuju	23	52.3	52.3	56.8
	Sangat Setuju	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	5	11.4	11.4	18.2
	Setuju	20	45.5	45.5	63.6
	Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15.9	15.9	15.9
	Setuju	27	61.4	61.4	77.3
	Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	13.6	13.6	13.6
	Setuju	24	54.5	54.5	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	6	13.6	13.6	20.5
	Setuju	18	40.9	40.9	61.4
	Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	10	22.7	22.7	29.5
	Setuju	17	38.6	38.6	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	9.1	9.1	9.1
	Setuju	23	52.3	52.3	61.4
	Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	20.5	20.5	20.5
	Setuju	27	61.4	61.4	81.8
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	9.1	9.1	9.1
	Setuju	24	54.5	54.5	63.6
	Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	5	11.4	11.4	18.2
	Setuju	22	50.0	50.0	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X
X1	Pearson Correlation	1	.181	.381*	.353*	.537**	.500**	.247	.208	.497**	.186	.681**
	Sig. (2-tailed)		.240	.011	.019	.000	.001	.106	.175	.001	.226	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.181	1	.096	.194	.197	.181	-.071	.404**	.128	.093	.347*
	Sig. (2-tailed)	.240		.536	.207	.200	.240	.645	.007	.406	.549	.021
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X3	Pearson Correlation	.381*	.096	1	.292	.793**	.735**	.223	.184	.626**	.140	.766**
	Sig. (2-tailed)	.011	.536		.055	.000	.000	.146	.232	.000	.366	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X4	Pearson Correlation	.353*	.194	.292	1	.324*	.157	.300*	.122	.272	.455**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.019	.207	.055		.032	.310	.048	.429	.074	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X5	Pearson Correlation	.537**	.197	.793**	.324*	1	.820**	.262	.397**	.824**	.130	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.200	.000	.032		.000	.085	.008	.000	.402	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X6	Pearson Correlation	.500**	.181	.735**	.157	.820**	1	.055	.291	.760**	.037	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.240	.000	.310	.000		.723	.055	.000	.810	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X7	Pearson Correlation	.247	-.071	.223	.300*	.262	.055	1	.077	.058	.181	.413**
	Sig. (2-tailed)	.106	.645	.146	.048	.085	.723		.620	.710	.239	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X8	Pearson Correlation	.208	.404**	.184	.122	.397**	.291	.077	1	.418**	.011	.479**
	Sig. (2-tailed)	.175	.007	.232	.429	.008	.055	.620		.005	.945	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X9	Pearson Correlation	.497**	.128	.626**	.272	.824**	.760**	.058	.418**	1	.147	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001	.406	.000	.074	.000	.000	.710	.005		.340	.000

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X10	Pearson Correlation	.186	.093	.140	.455**	.130	.037	.181	.011	.147	1	.361*
	Sig. (2-tailed)	.226	.549	.366	.002	.402	.810	.239	.945	.340		.016
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X	Pearson Correlation	.681**	.347*	.766**	.546**	.885**	.770**	.413**	.479**	.790**	.361*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.016	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.188	-.010	.361*	.272	.210	.507**	.089	.603**	.230	.514**
	Sig. (2-tailed)		.222	.948	.016	.074	.172	.000	.568	.000	.134	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.188	1	.157	.044	.881**	.856**	.149	.261	.113	.875**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.222		.309	.774	.000	.000	.333	.088	.464	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	-.010	.157	1	.196	.069	.128	.125	.359*	-.108	.255	.331*
	Sig. (2-tailed)	.948	.309		.203	.656	.409	.421	.017	.483	.095	.028
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	.361*	.044	.196	1	-.036	.130	.596**	.010	.557**	.145	.429**
	Sig. (2-tailed)	.016	.774	.203		.817	.399	.000	.947	.000	.349	.004

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	.272	.881**	.069	-.036	1	.831**	.186	.212	.152	.849**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.656	.817		.000	.227	.168	.326	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6	Pearson Correlation	.210	.856**	.128	.130	.831**	1	.225	.241	.308*	.786**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.172	.000	.409	.399	.000		.142	.115	.042	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y7	Pearson Correlation	.507**	.149	.125	.596**	.186	.225	1	.134	.617**	.135	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.333	.421	.000	.227	.142		.384	.000	.381	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y8	Pearson Correlation	.089	.261	.359*	.010	.212	.241	.134	1	.194	.047	.391**
	Sig. (2-tailed)	.568	.088	.017	.947	.168	.115	.384		.207	.763	.009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y9	Pearson Correlation	.603**	.113	-.108	.557**	.152	.308*	.617**	.194	1	.184	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.464	.483	.000	.326	.042	.000	.207		.231	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y10	Pearson Correlation	.230	.875**	.255	.145	.849**	.786**	.135	.047	.184	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000	.095	.349	.000	.000	.381	.763	.231		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.514**	.817**	.331*	.429**	.799**	.838**	.541**	.391**	.536**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.004	.000	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.0000	.88921	44
X2	3.8864	.72227	44
X3	3.7727	.96119	44
X4	4.2045	.66750	44
X5	3.9318	.92504	44
X6	4.0000	.88921	44
X7	3.9773	.95208	44
X8	3.9773	.62835	44
X9	4.1136	.89484	44
X10	4.2045	.70148	44
X	40.0682	5.12358	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	76.1364	93.330	.633	.726
X2	76.2500	100.285	.290	.749
X3	76.3636	90.795	.725	.716
X4	75.9318	98.065	.491	.740
X5	76.2045	88.911	.873	.707
X6	76.1364	91.655	.738	.719
X7	76.1591	98.090	.319	.746
X8	76.1591	99.253	.428	.744
X9	76.0227	91.232	.759	.717
X10	75.9318	100.344	.297	.749
X	40.0682	26.251	1.000	.818

b. Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.3864	.57933	44
Y2	4.1136	.86846	44
Y3	4.0682	.62497	44
Y4	4.1818	.65673	44
Y5	4.1136	.89484	44
Y6	3.9545	.91384	44
Y7	4.2955	.63170	44
Y8	3.9773	.62835	44
Y9	4.2727	.62370	44
Y10	4.0682	.84627	44
Y	41.4318	4.58206	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	78.4773	78.860	.465	.743
Y2	78.7500	71.727	.782	.713
Y3	78.7955	80.585	.268	.752
Y4	78.6818	79.245	.368	.746
Y5	78.7500	71.680	.759	.714
Y6	78.9091	70.782	.804	.709
Y7	78.5682	78.112	.490	.741
Y8	78.8864	79.871	.331	.749
Y9	78.5909	78.247	.484	.741
Y10	78.7955	72.166	.772	.715
Y	41.4318	20.995	1.000	.823

Lampiran 4

Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.376	3.62003

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 5

Hasil Uji Signifikasi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.044	4.352		4376	,000
	Kepuasan Kerja	,559	,108	,625	5.186	,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja