

**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 :

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

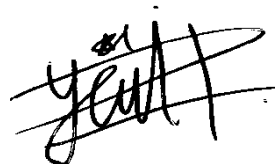
Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Ogan Ilir**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana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

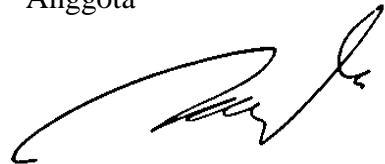
Mengetahui,

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](mailto: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

	<b>Hal</b>
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
<b>BAB I Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II Studi Kepustakaan</b> .....	<b>10</b>
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

	<b>Hal</b>
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
<b>BAB III Metode Penelitian .....</b>	<b>28</b>
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

	<b>Hal</b>
3.8.1 Uji t.....	35
3.9 Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....</b>	<b>38</b>
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 <sup>2</sup> .....	56
4.2.5 Hasil Uji t .....	58
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	63
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>65</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
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

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal</b>
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**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Pegawai Negeri Sipil	37
Honorer	7
<b>Total Keseluruhan</b>	<b>44</b>

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 Honorer.

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

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
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
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>

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**

<b>Gaji</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
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
<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>44</b>

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**

<b>Jabatan Sebelumnya</b>	<b>Jabatan Sekarang</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>jumlah (Orang)</b>
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
<b>Jumlah</b>			<b>7</b>

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
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>36</b>

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.

## 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 Organazional 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.