

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG**



Skripsi oleh :

MUHAMMAD ANDICO PRATAMA

01011281722100

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Andico Pratama
NIM : 01011281722100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
2/2/22
/8

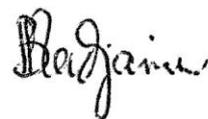
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal : 19 April 2022

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP 195307071979032001



Anggota

Tanggal : 20 April 2022

Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001



ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/22 4
FAKULTAS EKONOMI 8

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG

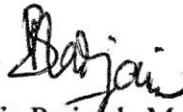
Disusun oleh

Nama : Muhammad Andico Pratama
NIM : 01011281722100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 21 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 21 Juni 2022

Ketua,



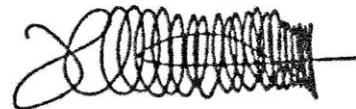
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 1953070719790320001

Anggota,



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Anggota,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

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 : Muhammad Andico Pratama
NIM : 01011281722100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan
Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Parama Santati, S.E., M. Kom

Tanggal Ujian : 21 Juni 2022

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

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

Indralaya, 21 Juni 2022

Pembuat pernyataan



Muhammad Andico Pratama
NIM. 01011281722100

MOTTO :

“Impian tidak dapat terwujud dengan sendirinya, akan tetapi impian akan datang ketika seseorang berusaha untuk meraihnya”

“Hargai dan hormati orang lain jika kita ingin dihormati dan dihargai orang lain, serta hormati dan hargai diri sendiri terlebih dahulu baru kita bisa menghargai dan menghormati orang lain”

“Usaha tanpa doa adalah sombong,
doa tanpa usaha adalah sia-sia.
Jangan lupa bertawakal”

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

“ Untukmu, dia, dan kalian ”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama menyusun skripsi penulis banyak mengalami kendala dan kesalahan, namun hal tersebut dapat diatasi dengan kerja keras, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, 21 Juni 2022

Penulis,



Muhammad Andico Pratama
01011281722100

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran serta bantuan dalam 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 yang telah memberikan anugerah yang luar biasa agar dapat melewati segala rintangan yang ada sehingga bisa sampai pada pencapaian ini.
2. **Ayahku dan Ibuku** tercinta, untuk **Ayahku Usnata** dan **Ibuku Mahdalena** yang menurutku merupakan orang tua terbaik yang pernah ada yang selalu berharap agar anaknya dapat menjadi orang yang sukses dan hebat serta selalu memberikan motivasi, nasehat, perhatian, kasih sayang, cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat cerita terbaik, serta doa yang selalu diberikan yang membuat saya bisa sampai pada pencapaian ini.
3. **Keluarga besarku** yang telah memberikan motivasi, nasehat, kasih sayang, dan doa yang selalu terucap agar saya dapat mencapai apa yang dicita-citakan.
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 juga selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
8. **Prof. Badia Perizade, M.BA., Ph.D** dan **Parama Santati S.E., M.Kom.** selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan ilmunya khususnya dalam penyelesaian skripsi ini dalam bentuk saran dan kritik yang berguna dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga akan berguna di masa depan nanti.
9. **Dr. M. Ichsan Hadjri, S,T., M.M.** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan ilmunya dalam bentuk kritik dan saran yang berguna dalam menyelesaikan dalam skripsi ini dan juga akan berguna di masa depan nanti.
10. **Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi** khususnya jurusan manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,** Khususnya **Mba Ambar, Kak Helmi dan Kak Ijal** yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan ini.
12. **Teman-teman Mahasiswa Manajemen 2017 Indralaya,** Khususnya **teman-teman Papatbidek** yang selalu menemani dan membantu saya selama masa perkuliahan. Semoga kita semua diberikan kesehatan, kesempatan, dan apa

yang dicita-citakan dikabulkan oleh Allah SWT sehingga kita dapat bertemu lagi suatu saat nanti dalam keadaan terbaik kita. Aamiin.

13. Terima kasih kepada **Pihak Dinas Ketenagakerjaan Palembang** yang telah membantu skripsi saya sampai ke tahap ini.

14. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan peran andil dalam mewujudkan skripsi ini.

Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang masih banyak, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya, 21 Juni 2022
Penulis,



Muhammad Andico Pratama

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/2018
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Muhammad Andico Pratama
Nim : 01011281722100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG

Telah kami periksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.
NIP. 195307071979032001

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

An


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

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG

Oleh :

Muhammad Andico Pratama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 52 orang sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Palembang. Oleh karena itu, pegawai diharapkan agar dapat terus meningkatkan kehadiran dengan selalu hadir di Dinas Ketenagakerjaan Palembang dan juga jangan selalu terlambat untuk datang ke Dinas Ketenagakerjaan Palembang untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Kinerja.

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG

By :

Muhammad Andico Pratama

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at Dinas Ketenagakerjaan Palembang. The population in this study were all employees, amounting to 52 people as respondents using the census technique. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the analysis, it is concluded that there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance at Dinas Ketenagakerjaan Palembang. Therefore employees are expected to continue to increase attendance by always being present at Dinas Ketenagakerjaan Palembang and also not always late to come to Dinas Ketenagakerjaan Palembang to work so as to improve performance.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Performance, Performance.

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Andico Pratama

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tanggal lahir : Palembang, 28 Juni 2000

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat rumah : Jl. Bambang Utoyo Lr. Kerukunan 2 No. 70 RT.11
RW. 03 Kelurahan Duku Kecamatan Ilir Timur
tiga Kota Palembang Sumatera Selatan.

Alamat Email : andicoprata56@gmail.com

No. Hp : 081278380793

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD N 57 Palembang

SLTP : SMP N 4 Palembang

SLTA : SMA YPI Tunas Bangsa Palembang

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

Pengalaman Organisasi : KSPM FE UNSRI 2019



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Teori Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2. Teori Kinerja	12
2.2. Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1. Faktor-Faktor Dari Kepuasan Kerja	14
2.2.2. Indikator Dari Kepuasan Kerja	15
2.3. Kinerja Pegawai	16
2.3.1. Faktor-Faktor Yang Dapat Memengaruhi Kinerja	17
2.3.2. Indikator Kinerja	18
2.4. Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	19
2.5. Penelitian Terdahulu	19
2.6. Kerangka Pemikiran.....	24
2.7. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2. Rancangan Penelitian	26

3.3. Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1. Jenis Data	26
3.3.2. Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1. Kuesioner	28
3.4.2. Studi Kepustakaan	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1. Populasi	29
3.5.2. Sampel	29
3.6 Uji Instrumen	30
3.6.1. Uji Validitas	30
3.6.2. Uji Reliabilitas	31
3.7. Teknik Analisis Data	31
3.7.1. Analisis Regresi Linear Sederhana	31
3.8 Pengujian Hipotesis	32
3.8.1. Analisis Koefisien Korelasi (r)	32
3.8.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	32
3.8.3. Uji Signifikansi	33
3.9. Definisi Operasional	33
3.9.1 Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.9.2. Batasan Operasional Variabel Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1. Profil Instansi	37
4.1.2. Visi dan Misi Instansi	37
4.1.3. Tugas dan Fungsi Instansi	38
4.1.4. Struktur Organisasi Instansi	39
4.2. Hasil Penelitian	40
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	40
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	40
4.2.1.2. Usia Responden	41
4.2.1.3. Status Responden	42
4.2.1.4. Lama Bekerja Responden	42
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian	43
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	43
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	46
4.2.3.1. Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	46
4.2.3.2. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	53
4.2.4. Hasil Uji Statistik	61
4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	61
4.2.4.2. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.2.5. Hasil Uji Signifikansi (Uji Hipotesis)	64
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang Tahun 2020 - 2021	4
Tabel 1.2 Daftar Pegawai per Golongan yang dipromosikan di Dinas Ketenagakerjaan Palembang Tahun 2020 - 2021.....	5
Tabel 1.3 Tingkat Mutasi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang Tahun 2020 - 2021	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Skala Likert.....	28
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel	30
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	32
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	41
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Status Responden	42
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	62
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	63
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian	81
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90
Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	91
Lampiran 5. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linear Sederhana	91
Lampiran 6. Surat Izin Riset.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai ialah hal penting yang dapat menentukan keberlangsungan hidup dari organisasi karena kinerja dari pegawai berkontribusi besar dalam menentukan kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Hanya perusahaan yang punya kinerja yang baik yang dapat bersaing di pasar. Dasar yang sebenarnya dalam organisasi yaitu kinerja, karena apabila kinerja tidak ada maka tujuan dari organisasi tidak bisa terwujud. Agar organisasi mendapat kinerja yang baik maka dibutuhkan SDM yang baik sehingga dapat memajukan organisasi. Kinerja pegawai yang berkualitas memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Menurut Ricardianto (2018), kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), hal yang dapat berdampak pada kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Badeni (2017), kepuasan kerja pegawai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Orang akan termotivasi serta bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi apabila ia merasa puas akan pekerjaannya. Sebaliknya orang tidak akan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dan kinerjanya rendah jika ia tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Anatami (2019), Dinas Ketenagakerjaan adalah suatu lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas. Dinas ketenagakerjaan bertanggung jawab kepada kepala daerah seperti bupati, walikota dan gubernur. Dinas ketenagakerjaan ada di tingkat kabupaten hingga kota.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang adalah salah satu instansi yang dibentuk dengan tujuan untuk membantu Walikota Palembang melaksanakan urusan dalam Ketenagakerjaan serta Tugas Pembantuan. Awal terbentuknya Dinas Ketenagakerjaan adalah pada tahun 2001 telah terjadi Otonomi Daerah, Departemen Tenaga Kerja berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 20 Tahun 2001 mengenai Fungsi, Tugas Pokok, Pembentukan, Struktur dan Kedudukan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan kota Palembang.

Pada Tahun 2016 dikeluarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Susunan dan Pembentukan Perangkat Daerah Kota Palembang yang dituangkan pada Peraturan Walikota Palembang No. 65 Tahun 2016 mengenai Fungsi, Tata kerja, Struktur organisasi, Tugas dan Kedudukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Dengan nomenklatur baru dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang menjadi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dengan visi "Palembang Emas Darussalam 2023".

Fungsi dari dibentuknya Dinas ketenagakerjaan ini antara lain penyelenggaraan urusan pelayanan umum dan pemerintahan, perumusan kebijakan teknis, dan pelaksanaan kebijakan sesuai tugasnya. Selain itu, fungsi lainnya adalah pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan tugasnya, pelaksanaan pelaporan dan evaluasi sesuai tugasnya, dan fungsi lain yang ditugaskan oleh Walikota berkaitan dengan fungsi serta tugasnya.

Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan yang telah dilakukan, ada beberapa permasalahan yang ditemukan di Dinas Ketenagakerjaan Palembang yang merujuk pada kepuasan kerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Tabel 1.1
Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang
Tahun 2020 - 2021

	No	Bulan	Sakit (hari)	Izin (hari)	Cuti (hari)	Tanpa Keterangan (hari)	Total (hari)
Tahun 2020	1	Januari	18	40	10	33	101
	2	Februari	18	22	19	28	87
	3	Maret	5	5	7	1	18
	4	April	0	0	0	0	0
	5	Mei	0	0	0	0	0
	6	Juni	0	0	0	0	0
	7	Juli	0	0	0	0	0
	8	Agustus	0	0	0	0	0
	9	September	0	4	4	0	8
	10	Oktober	0	0	18	0	18
	11	November	0	0	44	0	44
	12	Desember	0	0	56	0	56
Tahun 2021	1	Januari	0	2	0	13	15
	2	Februari	0	0	0	11	11
	3	Maret	3	18	6	13	40
	4	April	12	17	34	2	65
	5	Mei	2	8	8	4	22
	6	Juni	4	11	34	3	52
	7	Juli	2	13	55	1	71
	8	Agustus	5	13	9	0	27
	9	September	6	3	17	1	27
	10	Oktober	5	13	20	3	41

Sumber : Arsip Dinas Ketenagakerjaan Palembang 2020 – 2021

Tabel 1.1, menunjukkan tingkat absensi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang tahun 2020 bahwa hampir setiap bulannya terdapat banyak pegawai yang tidak hadir baik itu karena izin, cuti, sakit, maupun tanpa keterangan. Akan tetapi, pada bulan April, Mei, dan Juni terlihat tidak ada absensi dikarenakan adanya WFH (Work From Home) bekerja dari rumah. Tahun 2021 juga menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang yang terlihat

hampir setiap bulannya masih terdapat banyak pegawai yang tidak hadir baik itu karena izin, cuti, sakit, maupun tanpa keterangan.

Tabel 1.2
Daftar Pegawai per Golongan yang dipromosikan Dinas Ketenagakerjaan Palembang
Tahun 2020-2021

	No	Bulan	Golongan (orang)						Total (orang)	
			IV /b	IV /a	III /d	III /c	III /b	III /a		II /d
Tahun 2020	1	Januari	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	Februari	0	1	3	0	0	0	0	4
	3	Maret	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	April	0	0	0	0	0	0	0	0
	5	Mei	0	0	0	0	0	0	0	0
	6	Juni	0	0	0	0	0	0	0	0
	7	Juli	0	0	0	0	0	0	0	0
	8	Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0
	9	September	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Oktober	0	0	0	0	0	0	0	0
	11	November	0	0	0	0	0	0	0	0
	12	Desember	0	0	0	0	0	0	0	0
Tahun 2021	1	Januari	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	Februari	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	Maret	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	April	0	0	0	0	0	0	0	0
	5	Mei	0	0	0	0	0	0	0	0
	6	Juni	0	0	0	0	0	0	0	0
	7	Juli	0	0	0	0	0	0	0	0
	8	Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0
	9	September	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Oktober	0	0	0	0	0	0	0	0
	11	November	0	2	2	0	0	0	0	4

Sumber : Arsip Dinas Ketenagakerjaan Palembang 2020-2021

Tabel 1.2 menunjukkan daftar pegawai per golongan yang dipromosikan Dinas Ketenagakerjaan Palembang pada tahun 2020 yang dimana terlihat ada 4 orang yang dipromosikan. Pada golongan IV/a hanya ada 1 orang yang

dipromosikan yang dimana jumlah pegawai yang memiliki jabatan yang lebih rendah tetapi memiliki golongan yang sama yaitu IV/a di Dinas Ketenagakerjaan Palembang sebanyak 4 orang, dan ada juga pegawai yang memiliki golongan yang lebih tinggi yaitu golongan IV/b tetapi memiliki jabatan yang lebih rendah yakni sebanyak 2 orang.

Kemudian, terlihat juga pada golongan III/d ada 3 orang yang dipromosikan yang dimana 1 orang diantaranya dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari 2 orang lainnya. Jumlah pegawai pegawai yang memiliki jabatan yang lebih rendah tetapi memiliki golongan yang sama yaitu III/d dengan 1 orang tersebut di Dinas Ketenagakerjaan Palembang sebanyak 14 orang, dan ada juga pegawai yang memiliki golongan yang lebih tinggi yaitu golongan IV/a dan IV/b tetapi memiliki jabatan yang lebih rendah yakni sebanyak 12 orang. Dan juga jumlah pegawai pegawai yang memiliki jabatan yang lebih rendah tetapi memiliki golongan yang sama yaitu III/d dengan 2 orang lainnya tersebut di Dinas Ketenagakerjaan Palembang sebanyak 7 orang, dan ada juga pegawai yang memiliki golongan yang lebih tinggi yaitu golongan IV/a dan IV/b tetapi memiliki jabatan yang lebih rendah yakni sebanyak 6 orang.

Tabel 1.2 tersebut juga menunjukkan daftar pegawai per golongan yang dipromosikan Dinas Ketenagakerjaan Palembang pada tahun 2021 yang dimana terlihat ada 4 orang yang dipromosikan. Pada golongan IV/a ada 2 orang yang dipromosikan yang dimana jumlah pegawai yang memiliki jabatan yang lebih rendah tetapi memiliki golongan yang sama yaitu IV/a di Dinas Ketenagakerjaan Palembang sebanyak 9 orang, dan ada juga pegawai yang memiliki golongan yang

lebih tinggi yaitu golongan IV/b tetapi memiliki jabatan yang lebih rendah yakni sebanyak 3 orang. Kemudian, pada golongan III/d ada 2 orang yang dipromosikan yang dimana jumlah pegawai yang memiliki jabatan yang lebih rendah tetapi memiliki golongan yang sama yaitu III/d di Dinas Ketenagakerjaan Palembang sebanyak 6 orang, dan ada juga pegawai yang memiliki golongan yang lebih tinggi yaitu golongan IV/a dan IV/b tetapi memiliki jabatan yang lebih rendah yakni sebanyak 6 orang.

Tabel 1.3
Tingkat Mutasi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang
Tahun 2020 – 2021

	No	Bulan	Jumlah pegawai	pegawai yang mutasi (orang)	Pegawai yang mutasi (%)
Tahun 2020	1	Januari	55	0	0
	2	Februari	58	0	0
	3	Maret	57	2	3,50
	4	April	55	0	0
	5	Mei	54	1	1,85
	6	Juni	54	0	0
	7	Juli	53	0	0
	8	Agustus	53	0	0
	9	September	53	0	0
	10	Oktober	51	0	0
	11	November	51	0	0
	12	Desember	51	0	0
Tahun 2021	1	Januari	51	0	0
	2	Februari	53	0	0
	3	Maret	53	0	0
	4	April	53	0	0
	5	Mei	53	0	0
	6	Juni	53	0	0
	7	Juli	54	1	1,85
	8	Agustus	54	9	16,66
	9	September	52	0	0
	10	Oktober	52	0	0
	11	November	54	0	0

Sumber : Arsip Dinas Ketenagakerjaan Palembang 2020-2021

Menurut Hasibuan (2017), mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan secara horizontal dalam organisasi. Manfaat mutasi sendiri adalah untuk menghindari kejenuhan pegawai, menempatkan pegawai ke posisi yang tepat, dan juga merupakan suatu cara mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Kebijakan mutasi ini bisa menjadi solusi dalam mempertahankan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, mutasi adalah hal penting dan harus ada di dalam organisasi.

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat mutasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang pada tahun 2020 yang cukup rendah dimana terlihat ada 3 orang yang dimutasi. Akan tetapi, pada tahun 2021 menunjukkan tingkat mutasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Palembang yang mengalami peningkatan dimana terlihat pegawai yang dimutasi lebih banyak dari tahun 2020 yaitu 10 orang.

Banyak penelitian sudah dilakukan menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ada beberapa penelitian yang menerangkan hubungan mengenai kepuasan kerja pada kinerja pegawai yaitu Rahmat S. dkk (2020), Egenius dkk (2020), Ita K. dkk. (2019), Sabir S.A. dkk (2019), Ezeanyim dkk (2019), Waleed Al-Ali dkk (2019), Hamid dkk (2019), Iwan K.W. (2018), Achmad F. dkk (2018), Chadek N.C.D. dkk. (2018), Itsna H.R. dkk. (2017), Rizki N.Z. dkk (2017), Mutia A. (2017), yang menjelaskan kepuasan kerja punya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, namun bertentangan dengan hasil penelitian Nikolas I.W.A. dkk. (2019) dan Sutopo (2018) yang menjelaskan kepuasan kerja tidak punya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Sesudah mengamati adanya fenomena yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Palembang serta *research gap* yang telah ditemukan dari kajian literatur penelitian terdahulu dari tahun 2017 sampai dengan 2020, maka penulis terdorong melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Palembang”**.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah penelitian ini, yakni Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Palembang.

1.4. Manfaat dari Penelitian

1. Manfaat untuk Peneliti

Bagi peneliti yaitu bisa memperluas pengetahuan, pengalaman dan wawasan untuk berfikir secara sistematis dan kritis menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat ataupun menjadi dasar bagi penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebagai sarana pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Memberi saran dan masukan untuk Dinas Ketenagakerjaan Palembang serta memberikan pengetahuan tambahan dari pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, agar menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau penetapan kebijakan.

Daftar Pustaka

- Abdulkhaliq, S. S., & Mohammadali, Z. M. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Performance: A Case Study of Al Hayat Company - Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region - Iraq, 163–176.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ, 2(1), 23–30.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Ali, W. dkk. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions : A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates, 13(4), 103–116.
- Anatami, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*. Yogyakarta: Deepublish
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan, 18(1), 45–60.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Dewi, C. N. C. dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara, 4(2), 154–161.
- Dwi, E. W. (2017). Peran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender. *Aspirasi: Jurnal Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.
- Egenius, S. dkk. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan, 7(10).
- Ezeanyim, dkk. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State, 19(7).
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera", 54(1), 40–47.
- Fadilah, W. S. & Syamsir. (2019). Pengaruh umur dan status perkawinan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar, 1(4), 98-109.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. (2017). *Organizations: Behavior Structure Processes* (Edisi 11). New York: Mc Graw Hill.

- Hamid, Abdul & Hazriyanto. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Akar Solutions Batam, 4(2).
- Itsna H. R. dkk. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja kabupaten Jombang Jawa Timur.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Indusri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kusumastuti, I. dkk. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada Sp Alumunium di Yogyakarta, 3(1).
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Martin. (2020). Pengaruh masa kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands kharisma Busana, Vol.6 (2).
- Mathis R. L. dan John H. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat.
- Padilah, dkk. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Zamzam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-18)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabuhari, R. dkk. (2020). The effects of human resource flexibility , employee competency , organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance", 10, 1777–1786.
- Sarwono, J. (2017). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sofar, Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: IN MEDIA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job relevant information*, budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, 5(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Suyono, B. dan Hermawan, H. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. *Jurnal Ekomaks*, vol.2, no.2.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.
- Wibowo. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bukit Sanomas, 6(2).
- Wiratna, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan. (2018). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank di kota Batam, 1(2), 150–156.