

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Budi,¹ Syaiful Anwar,² Dewi Zahra,³ Rudi⁴

¹⁻⁴ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara, Indonesia

Correspondensi author: Budi13@gmail.com

ABSTRACT

One of the secrets to the success of an organization or organization lies in the performance of its employees. Thus, company organizations or agencies must be able to handle human resources, namely employees, so that all employees in the agency can maintain balance. The approach in this study uses quantitative methods related to the effect of job satisfaction on performance of the employees of the Village Office, Sei Rampah District, Serdang Bedagai Regency, North Sumatra Province. Very real effect on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($25.276 > 2.81$) and a significant value of 0.000 dan. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in the Village Office of Sei Rampah District with $t_{count} > t_{table}$ ($2.846 > 2.014$) and a significant value of 0.007.

Keywords: Organization, job satisfaction, employee performance.

ABSTRAK

Salah satu rahasia sukses sebuah organisasi atau organisasi berada pada hasil kinerja para karyawanny. Sehingga, organisasi perusahaan atau instansi harus mampu menangani sumber daya manusia yaitu pegawai, sehingga seluruh pegawai dalam instansi dapat menjaga keseimbangan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif terakait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.276 > 2.81$) dan nilai signifikan sebesar 0.000 dan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.846 > 2.014$) dan nilai signifikan sebesar 0.007.

Kata kunci : Organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai,

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sangat mempengaruhi tujuan organisasi. Kinerja menjadi hasil kerja secara kuantitas dan kualitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sehingga, organisasi perusahaan atau instansi harus mampu mengolah sumber daya manusia, sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh pegawai. Begitu juga dengan instansi pemerintah yang seluruh anggota di dalam organisasi harus bekerjasama agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Adapun bentuk dari keseimbangan di ciptakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dengan memberikan motivasi yang sama kepada setiap pegawai di instansi. Karena motivasi yang diterima oleh pegawai dengan adanya keadilan organisasional yang diberikan oleh perusahaan atau instansi sangatlah penting (Allen, 2012). Dengan adanya kepuasan kerja melalui sistem yang adil, maka karyawan tidak akan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013). Karena kepuasan kerja karyawan, tercermin pada sikap positif yang karyawan berikan terhadap pekerjaannya dengan melaksanakan tanggung jawab secara baik (As'ad, 2014).

Perusahaan dapat menumbuhkan kepuasan semua pegawai dengan menerapkan suatu keadilan yang sesuai dengan peraturan yang ada. Karena kepuasan pegawai akan mampu meningkatkan pencapaian perusahaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kepuasan ini dapat diberikan perusahaan tempat bekerja. Demikian juga dengan Pemerintah desa sebagai penyelenggara urusan pemerintahan oleh pemerintahan desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat. Tentunya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pemerintah ataupun masyarakat luas. Oleh karena itu, Pemerintahan Desa yang ada di Kecamatan Sei Rampah dituntut untuk menjadi lembaga ataupun instansi pemerintah yang bersikap sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Selain aturan pemerintah juga terdapat visi dan misi instansi yang harus dijalankan sebagai acuan instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut sebuah instansi harus dapat bekerjasama dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang kegiatan yang berlangsung di Kantor Desa guna tercapainya baik visi dan misi organisasi. Kepuasan telah menjadi salah satu alasan utama pegawai desa agar memiliki loyalitas tinggi terhadap tujuan organisasi. Wujud dari loyalitas pegawai desa ini dapat berupa kualitas kerja terhadap pekerjaan mereka. Perhatian instansi terhadap pegawai desa telah menjadi bentuk dari komitmen instansi untuk memperhatikan dan memotivasi pegawai desa dalam rangka mewujudkan tujuan dari pemerintah desa di Sei rampah tersebut.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlokasi penelitian di Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Adapun yang menjadi objek yang disesuaikan dengan masalah pada penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian digunakan juga studi perpustakaan, mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan kuisioner/angket penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerjaan yang baik dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang semestinya, dengan, sehingga dibutuhkan penilaian dalam menentukan prestasi karyawan yang diantaranya sebagai berikut (Timothy, 2013) :

1. Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja dihubungkan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan apabila dihubungkan dengan waktu yang di tetapkan.
2. Inisiatif Karyawan itu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemampuan yang baik dalam mencapai sasaran perusahaan.
3. Ketergantungan, Karyawan itu dapat bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa mendapat bimbingan dan bantuan yang terus-menerus dari atasan maupun dari sesama karyawan.
4. Kerjasama, Karyawan itu dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik vertikan atau horizontal dalam mencapai tujuan.

- Potensi Kepemimpinan, Karyawan itu memiliki kemampuan dalam membina dan memotivasi dengan sesama karyawan untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran.

Uji validitas

- Untuk menguji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor butir pernyataan dan total skor. Dari tabel dibawah terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kepuasan kerja (X_1), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.288 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kepuasan kerja (X_1) adalah valid.
- Selanjutnya dari tabel 2 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Keadilan Prosedural (X_2), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.288 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Keadilan Prosedural (X_2) adalah valid.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja (X)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 45, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.798	0.288	Valid	Dipakai
Q12	0.903	0.288	Valid	Dipakai
Q13	0.882	0.288	Valid	Dipakai
Q14	0.792	0.288	Valid	Dipakai
Q15	0.878	0.288	Valid	Dipakai
Q16	0.903	0.288	Valid	Dipakai

3.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing total skor dan butir pernyataan. Dari tabel 1 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kompensasi (X_3), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.288 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kompensasi (X_3) adalah valid.

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	(r_{tabel}) (n = 45, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q41	0.583	0.288	Valid	Dipakai
Q42	0.556	0.288	Valid	Dipakai
Q43	0.740	0.288	Valid	Dipakai
Q44	0.661	0.288	Valid	Dipakai
Q45	0.773	0.288	Valid	Dipakai
Q46	0.618	0.288	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Saat menguji reliabilitas, peneliti mengutamakan menggunakan *CrobachAlpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel b ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80, cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (Arikanto, 2012) atau dapat dengan menggunakan table rujukan sebagai berikut : Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Tabel 3
Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber : Arikunto, 1986 (dalam Helmi 2013 :12)

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Alpha Cronbach h	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X ₁)	0.929	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja Pegawai (Y)	0.758	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Tabel 5
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	13.340	1.982	6.732	.000	
	Kepuasan_Kerj a	.192	.068	.303	2.846	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, Tahun 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 13.340 + 0.192X_1 + 0.287X_2 + 0.221X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 13.340 hal ini menyatakan bahwa jika variable kepuasan kerja nilai Kinerja Pegawai sebesar 13.340.

2. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 0.192, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Kepuasan kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 19.2%.
3. Koefisien regresi untuk variabel Keadilan Prosedural sebesar 0.287, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Keadilan Prosedural maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 28.7%.

Tabel 6
Hasil Uji Serempak

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.754	3	43.251	25.276	.000 ^b
Residual	70.157	41	1.711		
Total	199.911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sesuai tabel di atas, dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.276. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 3:45 ($\alpha = 0.05$) maka diperoleh dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,81. Dengan demikian $F_{hitung} 25.276 > F_{tabel} 2.81$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah tersebut.

Pada Tabel di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000^b lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.276 > 2.81$) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Sei Rampah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.846 > 2.014$) dan nilai signifikan sebesar 0.007.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J. 2012. Practical Assessment, Research & Evaluation. University of Kansas
- As'ad, Moh. 2014. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Arikunto, S, 2012. Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3). Yogyakarta: BPF
- Mangkunegara, AA Prabu, 2011. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education