

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG ADA DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN MINAHASA SELATAN.

Monika oktavia kodong^{1*}, Laurens Ponggohong², Margaretha A Rundengan³

¹Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, monikakodong@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, ponggohong007@gmail.com

³Manajemen Bisnis Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Margaretharundengan67@gmail.com

*Korespondensi: monikakodong@gmail.com

ABSTRACT

The problem statement raised in this thesis is how job satisfaction affects employee performance . The objectives of the study are to identify and analyze the level of employee job satisfaction, to identify and analyze the level of employee performance, and to empirically analyze and test the magnitude of the influence of job satisfaction on employee performance.To answer these questions, the study uses descriptive analysis, classical assumption tests, simple regression analysis, and hypothesis testing. The results show that job satisfaction has a significant partial effect on employee performance. This proves that the higher the level of job satisfaction, the greater the increase in employee performance.The analysis results show that the Coefficient R value is 0.292 , which is positive, with a Correlation value of 0.420 to 0.005 , categorized as strong. The R-squared value is 0.549, representing a percentage of 54.9% .

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Public Works and Spatial Planning Office.

ABSTRAK

Perumusan masalah yang diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah bagaimana Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai, mengidentifikasi dan menganalisis Tingkat kinerja pegawai serta untuk menganalisis dan menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab masalah tersebut maka penelitian ini menggunakan alat analisis Analisis deskriptif, Uji Asumsi klasik, Analisis regresi sederhana, Serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan Nilai Koefisien R (0,292) bersifat positif, dengan nilai *Correlation* 420 s/d 0,005 yang dikategorikan Kuat. Dan nilai R square (0,549), dengan presentase sebesar 54,9%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintahan seperti Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang kabupaten Minahasa Selatan memiliki Peran vital dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat di kabupaten minahasa selatan. Oleh Karena Itu, kinerja optimal dari setiap pegawainya menjadi sangat penting untuk memastikan terlaksananya program dan proyek pembangunan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang secara luas diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang mencerminkan sejauh mana individu merasa positif dan terpenuhi dengan aspek-aspek pekerjaannya, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta kompensasi yang diterima. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, absensi, turnover yang tinggi, dan pada akhirnya, penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kinerja pegawai
3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang berasal dari evaluasi karakteristiknya. Secara lebih sederhana, ini adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Konsep kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Gibson et al., 2012). Kinerja sering diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu merupakan kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan Antar Konsep

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, supervisi dari atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika karyawan puas dengan aspek-aspek ini, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan bertanggung jawab.

Dalam konteks dinas pekerjaan umum dan Tata ruang Kabupaten Minahasa Selatan, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi. hal ini terlihat dari lima indikator kinerja utama bernardin: Kepuasan pegawai, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi yang adil akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Dukungan dari atasan dan kerja sama tim yang baik akan mendorong penyelesaian tugas yang lebih cepat dan akurat, serta menumbuhkan rasa kepemilikan. Kinerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja di sisi lain, ketika seseorang berkinerja baik dan mencapai hasil yang memuaskan, mereka akan mendapatkan pengakuan, penghargaan, atau bahkan meningkatkan rasa bangga dan puas terhadap pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada penggunaan angka dan analisis statistik. Tujuan utamanya adalah untuk mengukur, menguji hipotesis, dan menentukan hubungan antara variabel. Pendekatan ini sangat cocok untuk peneliti

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono 2016:119). Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 72 orang pegawai

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat teknik pengumpulan data yaitu:

1.) Data primer

Data primer adalah data dimana di peroleh secara langsung dari objek penelitian, (sumarsono, metode riset sumber daya manusia 2004). Dimana dapat berupa wawancara langsung dengan bagian SDM dan salah satu dari karyawan serta menyebarkan angket keseluruhan karyawan guna menyakinkan benar-benar

mengadakan penelitian data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau juga data hasil penelitian.

2.) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004). Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga ini menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian kedua variabel sehingga dapat diketahui distribusinya kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka diperlakukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis deskriptif untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian disekripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang di kumpulkan dari 45 responden di tabulasi menurut variabel penelitian dan deskripsikan dengan bantuan fasilitas dan analisis dari SPSS. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.4
Deskripsi variable kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y)

	Kepuasan Kerja	Kinerja pegawai
N	Valid 44	44
	Missing 0	0
Mean	48.7273	45.5455
Std. Error of Mean	0.49561	0.77858
Median	50.0000	47.5000
Mode	50.00	50.00
Std. Deviation	3.28749	5.16452
Variance	10.808	26.672
Skewness	-2.298	-0.872
Std. Error of Skewness	0.357	0.357
Kurtosis	3.556	-0.103
Std. Error of Kurtosis	0.702	0.702
Range	10.00	19.00
Minimum	40.00	31.00
Maximum	50.00	50.00
Sum	2144.00	2004.00

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel kepuasan kerja pada tabel diperoleh nilai Maxisimum 50.00 dan minimum 40.00 atau memiliki range 10.00 serta nilai sample variance 10.808 dengan nilai standar error 0.49561 dengan nilai standard error 0.4956. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang

diperoleh dari hasil analisis instrumen jawaban 45 responden pada variabel Kinerja pegawai = 3.375.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	0.176	0.157	4.74267

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.205	1	202.205	8.990	.005 ^b
	Residual	944.704	42	22.493		
	Total	1146.909	43			

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)		1.248	0.219
	Kepuasan kerja	0.660	0.420	2.998

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai 13.404 koefisien variable kepuasan kerja (X) 0.660 sehingga untuk perhitungan regresi diperoleh $Y = 13.404 + 0.660 X$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan pengaruh positif variabel X dimana kenaikan nilai pada variable X maka variable Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.660.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa nilai variable independen (Bebas) Kepuasan kerja yakni 0,01. Jika nilai signifikansi < 0,05 dinyatakan berpengaruh signifikan, dan juga sebaliknya. Kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa variabel independent (Bebas) "Berpengaruh signifikan" terhadap variable dependent (Terikat) kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti imbalan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan aspek-aspek ini, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Semakin puas seorang pegawai, semakin tinggi pula motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaannya. Di kantor dinas, seperti Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Di Kabupaten Minahasa selatan, kepuasan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara umum meningkatkan kinerja pegawai di Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruag, pemerintah kabupaten Minahasa Selatan perlu fokus pada upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Saran

Bagi instansi (Dinas PUTR Kabupaten Minahasa Selatan).

- Meningkatkan aspek kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam hal pemberian kompensasi, penghargaan atas prestasi kerja, dan peluang pengembangan karier agar pegawai semakin termotivasi dalam bekerja.
- Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis, misalnya melalui kegiatan membangun kekompakan tim, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung.
- Melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala dengan sistem penilaian yang transparan dan objektif, agar pegawai merasa dihargai atas berkontribusi yang telah di berikan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu dan wawasan peneliti, serta merujuk pada masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa batasan. Fokus penelitian dibatasi hanya pada isu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.

REFERENSI

- Efendy Rasjid, Diana RS Maramis, Pengaruh kepuasan kerja , Polimdo Prosiding sentrinov, hal. 72-83.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Manajemen Penelitian. Pembahasan tentang Manajemen* Jakarta: Rineka Cipta.
- Aria & Atik. 2018. *Kualitas Pelayanan Prima*. Pengertian Kualitas Pelayanan Prima
- Bernardin, P.M. Sijabat. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta dengan Program SPSS.