

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PASIR GUNUNG SELATAN KOTA DEPOK

Eigis Yani Pramularso

Program Studi Manajemen Perpajakan
Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta
Jl. Dewi Sartika No. 289, Cawang, Jakarta Timur
eigis.ey@bsi.ac.id

ABSTRACT

The success key of organization can not be separated from its human resources . For that organizations should always pay attention to their employees in order to have a good performance and in accordance with the expectations of the organization. One that can affect an employee 's performance is the presence of job satisfaction . This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance in political distric Pasir Gunung Selatan Depok . The sampling method using saturated sample where all respondents are all employees . Data collection was conducted by using a questionnaire study consisting of closed questions include variable indicators of job satisfaction and employee performance . In analyzing the data using the correlation coefficient, coefficient of determination, regression, and significant test. The results showed that job satisfaction significantly influence employee performance. The magnitude of the correlation coefficient indicates the number 0,63, it means the relationship of job satisfaction on employee performance is equal to 63,90 % . The coefficient of determination by R Squared = 0,408 indicates the magnitude of the effect of job satisfaction on employee performance is equal to 40,08 % and 59,92 % influenced by other factors outside the study.

Keywords: job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan terus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya seoptimal mungkin. Sumber daya manusia harus diperhatikan karena mereka adalah kunci kesuksesan organisasi dimasa sekarang atau yang akan datang, karena hal tersebutlah maka diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik tentu akan berkontribusi positif terhadap organisasi dalam menjalankan fungsi operasionalnya.

Efektivitas organisasi dalam penerapannya akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai operatornya. Permasalahannya kemudian adalah bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur organisasi tersebut dapat menjalankan fungsinya. Dalam suatu organisasi pemanfaatan pegawai selaku sumber daya manusia masih banyak yang belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyak pegawai yang belum melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang ditetapkan dan banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi itu sendiri. Oleh karena itu organisasi dan individu pegawai perlu kesepahaman dan kesungguhan bersama dalam menjalankan fungsi sesuai dengan perannya masing-masing.

Salah satu hal kongkrit yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Kepuasan kerja penting bagi Organisasi. Pegawai yang puas akan bekerja optimal karena mereka merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang

puas juga akan selalu mendukung dan loyal terhadap upaya tercapainya tujuan yang diharapkan oleh segenap elemen organisasi. Oleh karena itu, menjadi perhatian bagi organisasi untuk tetap menjaga dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadikan pola perubahan yang sangat mendasar dalam bidang pemerintahan yaitu perubahan pola sentralisasi yang dominan bergeser ke pola desentralisasi. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang luas pada daerah kabupaten dan kota dalam rangka menjalankan otonomi daerahnya, maka pemerintah daerah wajib mempersiapkan perangkat kelembagaan dan sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat. Otonomi daerah di Indonesia adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang kompleks yang dihadapi dan masih terjadi sampai saat ini adalah masih rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi publik. Disini mulai terjadi persepsi yang kurang baik yang melekat pada masyarakat Indonesia dimana organisasi pemerintah yang didalamnya terdapat birokrasi yang merupakan keseluruhan organisasi pemerintah yang menjalankan tugas-tugas negara, dimana yang seharusnya bertugas melayani publik atau masyarakat tetapi sebaliknya dilayani, mempermudah tetapi mempersulit, mempercepat tetapi menghambat sehingga masyarakat malas atau enggan berurusan kepada birokrasi.

Persepsi yang kurang baik terhadap birokrasi publik menjadi evaluasi dan tantangan bagi instansi pemerintah untuk memperbaikinya. Hal yang dapat dilakukan adalah perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya dari berbagai aspek. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah adanya kepuasan kerja bagi sumber daya yang dimiliki. Adanya kepuasan kerja di internal organisasi diharapkan nantinya kinerja aparat meningkat dan akhirnya dapat mewujudkan kepuasan dipihak eksternal terutama dalam hal pelayanan masyarakat.

Permasalahan birokrasi dihadapi oleh semua tingkatan organisasi pemerintahan tidak terkecuali di tingkat kelurahan. Pemerintah kelurahan dalam hal ini lurah mempunyai tugas membantu Walikota menjalankan sebagian

kewenangan pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan Pemerintahan Kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pemeliharaan prasarana dan fasilitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok

1.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok ?
2. Seberapa besar dan kuatnya hubungan antara antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok ?

1.2 Hipotesa Penelitian

$H_0: \rho \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \rho > 0$, ada pengaruh signifikan variabelkepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang hasil penelitiannya dapat dijadikan bahan uji banding bagi penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan masukan dan uji banding bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Muslim (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe. Variabel yang digunakan adalah variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Hasil yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *standardized coefficient* diketahui secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja

mempunyai pengaruh dominan dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan.

Suparman (2007) meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai (Studi pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah)”. Hasil yang diperoleh adalah kepuasan kerja, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Syaiin (2008) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan tahun 2007”. berdasarkan hasil analisa bivariat terhadap kepuasan kerja kumulatif menunjukan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Klinik Bestari Medan ($p=0,048$).

Soegihartono (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)”. Penelitian ini dapat membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini sesuai dengan teorinya Robins (1996).

2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nawawi (2006:330) pada dasarnya kepuasan kerja berarti tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek didalam atau pada keseluruhan pekerjaan/jabatannya.

Dalam hal kepuasan kerja aspek-aspek yang dapat mempengaruhi adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Sopiah, 2008:172). Luthan dalam Sopiah (2008:171) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Gilmer dalam As'ad (2003:114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial

dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Harianja (2009:291) mengemukakan para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Rivai (2003:856) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja yang cukup terkenal, yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerjadengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
3. Teori dua faktor (*two factor theory*). Menurut teori dua faktor (*two factor theory*) kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan

sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan secara emosional dari seorang pekerja terhadap pekerjaan sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:13), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*).
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan atau pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas-tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
2. Faktor motivasi (*motivation*).
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Gibson (1999:53) ada tiga perangkat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Variabel organisasional terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan
3. Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Mangkunegara (2009:16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori konvergensi dari William Stern, yaitu:

1. Faktor individu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fungsi fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mengelola dan mendayagunakan potensinya dengan optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2009:12), membagi aspek-aspek kinerja dalam mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Menurut Hasibuan (2005:96) unsur-unsur yang dinilai mencakup kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Dharma (1991:355) menyatakan tiga kriteria utama dalam pengukuran kinerja yaitu:

1. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan (berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, jumlah yang harus diselesaikan).
2. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan (jangka waktu yang digunakan dalam pencapaian sasaran, kapan harus diselesaikan). Pengukuran ketepatan waktu dalam penelitian ini antara lain mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan ketepatan waktu dalam kehadiran ditempat kerja.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2009:22) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan kinerja pegawai adalah catatan *outcome* atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kemampuan, motivasi, individu, organisasional, psikologis dan ketepatan waktu.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok. Menurut Sugiyono (2004:72) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *saturation sampling* atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok.

3.2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja di definisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Harianja, 2009:291). Kepuasan kerja diukur dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:09) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja Karyawan diukur dengan indikator: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja (Umar dalam Mangkunegara, 2009:17).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dan bahan-bahan yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer melalui angket atau kuesioner kepada para responden. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dalam pengukurannya menggunakan *Skala Likert*. Apabila jawaban “Sangat Setuju” diberi Skor nilai 5. Apabila jawaban “Setuju” diberi Skor nilai 4. Apabila jawaban “Kurang Setuju” diberi Skor nilai 3. Apabila jawaban “Tidak

Setuju” diberi Skor nilai 2. Apabila jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi Skor nilai 1. Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk sudah jadi, sehingga penulis dapat secara langsung menggunakan data tersebut. Data tersebut berupa *literature*, jurnal, dan kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan dan Kuncoro, 2008:216). Validitas *instrument* dalam penelitian ini di uji dengan cara menghitung korelasi pearson dari skor item pertanyaan dengan skor totalnya. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor kurang dari $r = 0,3$, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus Korelasi Pearson Product Moment (r)

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah Skor total (semua item)

n = Jumlah responden

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (ketepatan atau keajegan) alat pengumpul data yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dapat menggunakan Alpha Chronbach.

Rumus Alpha Chronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor butir soal ke- i

σ_t^2 = Varians total

Ghozali (2002:44) mengatakan perlu ditafsirkan hasil dari harga indeks yang didapat indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach* yaitu :

“Dinyatakan reliabel jika nilai α hitung $\geq 0,60$ (paling tidak mencapai 0,60), kemudian jika α hitung $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Jika α hitung mencapai 0,85 bahkan 0,90 dikatakan reliabilitas tinggi.”

3.5. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan pengumpulan data primer yang berasal dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu pegawai kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok. Kemudian data ini diklasifikasikan ke dalam suatu bentuk tabel untuk memudahkan penelitian dalam mentransformasikan jawaban kuesioner yang penulis dapat menjadi nilai yang berupa angka. Data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner diberi nilai skor yang telah ditetapkan dan dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17*.

3.6. Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Menguji dengan analisis regresi sederhana. Yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$\hat{Y}$ = Kinerja pegawai

X = Kepuasan kerja

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

2. Menguji dengan analisis korelasi sederhana. Koefisien korelasi ialah suatu nilai untuk menggambarkan kuatnya hubungan (korelasi) antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai. Untuk menghitung adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien Korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat

0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Kuncoro(2008:223)

3. Koefisien Determinasi

Teknik ini digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien Determinasi adalah kuadrat nilai koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%.

$D = r^2 \times 100\%$, dimana

D = koefisien Diterminan

r = nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai

4. Uji Signifikansi (Uji t)

Dilakukan uji t, untuk membuktikan hipotesis awal yaitu tentang pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*.

Langkah-langkah:

a. Perumusan hipotesis

$H_0: \rho \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \rho > 0$, ada pengaruh signifikan variabelkepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Harga statistik melalui uji t:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

c. Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

d. Kriteria keberartian adalah

Jika nilai signifikansi (p value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Jika nilai signifikansi (p value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai

Batas wilayah Kelurahan Pasir Gunung Selatan adalah sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Kalisari Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Tugu Kecamatan Cimanggis, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Tugu Kecamatan Cimanggis, dan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Srengseng Sawah Jakarta Selatan.

Jarak antara kantor Kelurahan Pasir Gunung Selatan ke ibukota Kecamatan Cimanggis adalah 9 km, dengan ibukota kota Depok berjarak 13 km, dengan ibukota propinsi Jawa Barat jaraknya adalah 97 km, dan dengan Ibukota Negara Jakarta jaraknya adalah 34 Km. Pemanfaatan dan penggunaan lahan di kelurahan Pasir Gunung Selatan adalah untuk perumahan dan pemukiman sekitar 71,300 Ha, perusahaan sekitar 3,350 Ha, dan untuk sarana umum 19,000 Ha, dan sisanya untuk lahan pertanian, sarana olahraga dan lain-lain.

Struktur organisasi dan tata kerja Kelurahan Pasir Gunung Selatan sudah berpedoman kepada Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 30 tahun 2004 tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Unsur Organisasi Kelurahan, dimana Kelurahan dipimpin oleh seorang Kepala Kelurahan yang dibantu oleh seorang Sekretaris Kelurahan dan beberapa Kepala Seksi seperti seksi pembangunan perekonomian, seksi kemasyarakatan, dan seksi Pemerintahan. Lembaga Kemasyarakatan yang ada di Kelurahan Pasir Gunung Selatan, yaitu LPM, PKK, BKM, Karang Taruna, Satgas Siaga Kelurahan, dan Satgas Siaga RW.

4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk dapat melakukan pengujian keabsahan dan keandalan jawaban responden dalam suatu kuesioner. Suatu butir instrumen penelitian yang dikatakan valid apabila nilai r diatas dari 0,3. Sedangkan untuk reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut, maka dapat dilakukan pengujian validitas atas butir pernyataan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	0,571	0,30	Valid

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Obyek Penelitian

Kelurahan Pasir Gunung Selatan adalah satu kelurahan di wilayah Kecamatan Cimanggis Kota Depok dengan luas wilayah 251,1 Ha yang terdiri dari 15 RW dan 137 RT.

2	0,790	0,30	Valid
3	0,746	0,30	Valid
4	0,769	0,30	Valid
5	0,702	0,30	Valid
6	0,667	0,30	Valid
7	0,855	0,30	Valid
8	0,757	0,30	Valid
9	0,855	0,30	Valid
10	0,751	0,30	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 2. yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari sepuluh item pernyataan dan semua item pernyataan adalah valid, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} .

Tabel 3. Hasil Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	0,533	0,30	Valid
2	0,456	0,30	Valid
3	0,787	0,30	Valid
4	0,497	0,30	Valid
5	0,609	0,30	Valid
6	0,745	0,30	Valid
7	0,652	0,30	Valid
8	0,820	0,30	Valid
9	0,373	0,30	Valid
10	0,497	0,30	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 3. yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari sepuluh item pernyataan dan semua item pernyataan adalah valid, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} .

Selanjutnya dapat disajikan pengujian reliabilitas untuk setiap variabel yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kepuasan kerja	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,802	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 4. yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel

adalah reliabel sebab nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

4.3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai. Oleh karena itulah dalam melakukan analisis regresi maka dapat disajikan hasil olahan data SPSS yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Olahan Data dengan SPSS 17.0

Variabel	B	Std. Error	t_{hit}	Sign
Constant	19,619	7,438	2,637	0,030
Kepuasan kerja	0,408	0,174	2,349	0,047
R = 0,639				
R ² = 0,408				

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 5. yaitu hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 maka persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sehingga dari hasil olahan data maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,619 + 0,408X$$

Dimana :

a = 19,619 merupakan nilai konstanta
b = 0,408 yang artinya apabila kepuasan kerja (X) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408.

Sedangkan besarnya nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, menunjukkan angka 0,639 artinya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok adalah sebesar 0,639 atau 63,90% atau dengan kata lain hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat.

Berdasarkan hasil analisis atau hasil olahan data bahwa koefisien determinasi diperoleh angka dengan R Squared = 0,408 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok adalah sebesar

0,408 atau 40,08%. Angka ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan faktor-faktor lain di luar penelitian adalah 59,92%.

Pengujian Hipotesis untuk menguji tingkat signifikan variabel kepuasan kerjaterhadap variabel kinerja pegawai, dapat dilihat t_{hitung} yang diperoleh dimana $t=2,349$ pada tabel Coefficien adalah $0,047 < \text{daripada } 0,05$.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa: nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh 0,408 yang artinya apabila kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408.
2. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,639 artinya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,639 atau 63,90% atau dengan kata lain hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat.
3. Koefisien determinasi dengan $R \text{ Squared} = 0,408$ menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,408 atau 40,08% sedangkan 59,92% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian.
4. Ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,349 pada tabel Coefficien adalah $0,047 < \text{daripada } 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad.M. (2003). Psikologi Industri:Seri Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.
- Dharma, Agus. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ghozali, Imam. (2002). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, & Donnely. (1999). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno.1991. Analisis Butir Untuk Instrumen. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. (2001). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima belas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harianja, Marihot Tua Effendi. (2009). MSDM (Pengadaan,Pengembangan, Pengkompensasisan, dan peningkatan produktifitas Pegawai). Jakarta:Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan.Bandung:Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM.Bandung:PT RefikaAditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT Salemba Empat Putra Patria.
- Muslim, Khairul. (2006). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe. Pascasarjana Magister Sains Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Nawawi, Hadari, (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. (2008). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta.
- Rivai,Veithzal. (2003). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen(di PT Alam Kayu Sakti

- Semarang). Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, April 2012, ISSN 2087-1090. Hal: 123-140.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan, Ambar T. dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Suparman. (2007). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai (Studi pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah). Pascasarjana Magister Manajemen Undip, Semarang.
- Syaini, Subakti. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan tahun 2007. Pascasarjana Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.