

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

Nama : Jefi Raja Halim Siregar
Nim : 1800861201267
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

NAMA : JEFI RAJA HALIM SIREGAR
NIM : 1800861201267
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA JAMBI

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

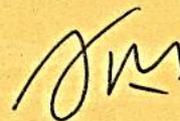
Jambi, Juli 2022

Pembimbing I



Dr. Said Almaududi, SE, MM

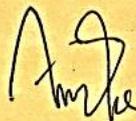
Pembimbing II



Ubaidillah, SE, MM

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



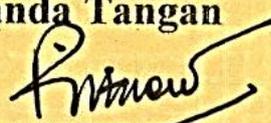
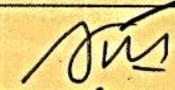
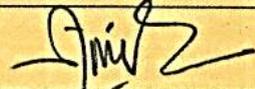
Anisah, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Penguji Skripsi dan Komprehensif
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 12 Agustus 2022
Pukul : 08.00 – 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

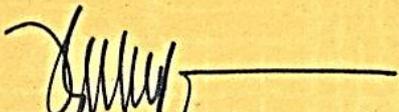
PANITIA PENGUJI

Nama		Tanda Tangan
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Ketua	
Ubaidillah, SE, MM	Sekretaris	
Azizah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Said Almaududi, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua
Program studi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak. CA, CMA


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jefi Raja Halim Siregar
No. Mahasiswa : 1800861201267
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Said Almaududi, SE, MM
2. Ubaidillah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi 2022
saya membuat pernyataan



Jefi Raja Halim Siregar
NIM. 1800861201267

ABSTRAK

Jefi Raja Halim Siregar / 1800861201267 / Fakultas Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi / Dr. Said Almaududi, SE,MM. Selaku Pembimbing 1 / Ubaidillah, SE,MM. Sebagai Pembimbing ke-2.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota jambi.

Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah kebijakan di bidang perhubungan di wilayah kerjanya, kebijakan teknis di bidang perhubungan, pelaksanaan administrasi meliputi izin angkutan angkutan, evaluasi dan laporan yang berkaitan dengan bidang perhubungan.

Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja sedangkan kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Hasil SPSS 25 diperoleh persamaan $Y = 23,525 + 0,379 X$. Dari persamaan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Jambi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Jambi sebesar 37,9%. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dinas perhubungan kota Jambi adalah sebesar 33,6% dengan nilai r. Kuatnya hubungan berdampak pada kuatnya pengaruh antara kedua variabel yang dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0,579. Model ini mampu menjelaskan 33,6% variabel kinerja dengan variabel kepuasan kerja sedangkan 66,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Kepuasan kerja pada dinas perhubungan kota Jambi tergolong tinggi dengan skor rata-rata 179,3. Namun, kinerja karyawan juga tinggi dengan skor rata-rata 199,1 jawaban. kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota jambi yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $7,078 >$ nilai t tabel sebesar $1,677$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$.

ABSTRACT

Jefi Raja Halim Siregar / 1800861201267 / Faculty Of Economics / Human Resource Management / The Effect of Job Satisfaction on the Performance of Employees of the Jambi City Transportation Agency / Dr. Said Almaududi, SE,MM As 1st Advisor / Ubaidillah SE, MM. As 2nd Advisor.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction on the performance of employees of the Jambi city transportation agency.

The Jambi City transportation office is a policy in the field of transportation within its working area, technical policy in the field of transportation, administrative implementation including transportation permits, evaluations and reports related to the field of transportation.

Indicators of job satisfaction include the job itself, salary, promotion, supervision, co-workers and working conditions while performance is work quality, quantity, punctuality, effectiveness and independence.

The results of SPSS 25 obtained the equation $Y = 23.525 + 0.379 X$. From this equation it can be said that the job satisfaction variable can be used as a tool to predict the performance of employees in the Jambi city transportation agency. The effect of job satisfaction on the PERFORMANCE of employees in the Jambi city transportation agency was 37,9%. The relationship between the variables of job satisfaction and the performance of employees of the Jambi city transportation agency was 33.6% in terms of the value of r. The strength of the relationship has an impact on the strength of influence between the two variables which can be seen from the correlation coefficient of 0.579. This model is able to explain 33,6% of performance variables with job satisfaction variables While 66,4% is explained by other variables.

Job satisfaction at the Jambi city transportation agency is high with an average score of 179.3. However, the employee's performance is also high with an average score of 199,1 answers. job satisfaction and employee performance in the Jambi city transportation agency as evidenced by a t value of 7.078 > t table value of 1.677 with a significant value of 0.00 < 0.05

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.” Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Sebagai ungkapan rasa syukur dengan selesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada ayahanda M. Amri Siregar dan ibunda Irianti atas dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti – hentinya untuk penulis. Kemudian terimakasih banyak penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr Herri, SE, M.B.A. Selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak,Ak.,CA,CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
3. Ibu Anisah, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Muhammad Alhudhori, SE, MM.. Selaku pembimbing akademik yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal masa perkuliahan.

5. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM. Selaku pembimbing skripsi I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun skripsi sehingga selesai tepat pada waktunya.
6. Bapak Ubaidillah, SE, MM. Selaku pembimbing skripsi II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang di tentukan.
7. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karenanya, saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Jambi, Juli 2022

Jefi Raja Halim Siregar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka	11
2.1.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1.1. Manajemen	11
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3. Konsep Kepuasan Kerja	15
2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.1.1.5. Konsep Kinerja.....	23
2.1.1.6. Indikator Kinerja	29
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	31
2.1.3. Hipotesis Penelitian	32
2.2. Metode Penelitian.....	32
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	33
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	33
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	34
2.2.4. Populasi dan Sampel	35
2.2.5. Metode Analisis Data.....	35

2.2.6. Operasional Variabel.....	41
----------------------------------	----

BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Jambi	45
3.2. Visi, Misi, Dan Moto.....	46
3.3. Citra Manusia Perhubungan	47
3.4. Sekretariat.....	47
3.5. Struktur Organisasi.....	49
3.6. Tugas dan Fungsi.....	50
3.7. Dasar Hukum.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	54
4.1.1. Karakteristik Responden	54
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.1.2. Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi	56
4.1.3. Hasil Deskriptif Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi	63
4.1.4. Hasil Verifikatif Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi	68
4.2. Analisis Pembahasan	70
4.2.1. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.....	71
4.2.2. Analisis Deskriptif Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.....	73
4.2.3. Analisis Verifikatif Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	81
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
1.1.	Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi	5
1.2.	Realisasi Pelaksanaan Program & Kegiatan Pada DISHUB	7
2.1.	Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner.....	36
2.2.	Skala Interval.....	38
2.3.	Operasional Variabel	42
4.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	54
4.2.	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	55
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.5.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	57
4.6.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Gaji	58
4.7.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Promosi.....	59
4.8.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Supervisi	60
4.9.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Rekan Kerja	61
4.10.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kondisi Kerja.....	62
4.11.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	63
4.12.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas.....	64
4.13.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu	65
4.14.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektifitas	66
4.15.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemandirian	67
4.16.	Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	71
4.17.	Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepuasan Kerja..	72
4.18.	Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	73
4.19.	Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja.....	74

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Bagan kerangka pemikiran	31
3.1.	Bagan struktur organisasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
I.	Karakteristik Responden	82
II.	Pertanyaan Responden	83
III.	Jawaban Responden	86
IV.	Output Spss.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dengan demikian sumber daya manusia memegang peranan sentral di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan pegawai mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan kegairahan seorang pegawai didalam menjalankan semua aktivitas suatu organisasi sesuai dengan yang direncanakan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedermayanti, 2009:6) Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi arah dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dibentuknya suatu organisasi

yang mengelola sumber daya manusia ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam instansi tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan / keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya

dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas.

Adapun masalah dalam pekerjaan ialah persoalan ketidakpuasan kerja pegawai seperti bekerja dengan seenaknya, terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja. Persoalan seperti ini sudah sering terjadi pada sikap sebagian pegawai dalam bekerja. Terlebih lagi jika ada oknum terlibat dalam kasus pungutan liar (pungli) itu dapat mengakibatkan rusaknya citra pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Kasus pungli yang marak terjadi ini harus dituntaskan atau diselesaikan secepat mungkin sehingga para pengguna jalan terutama pada angkutan berat tidak ada rasa takut lagi dalam perjalanan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali dijumpai permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang

dimiliki suatu organisasi serta ketidaksesuaian beban kerja yang dialami pekerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan perusahaan menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang harus mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal dan memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan.

Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dapat memberikan kontribusi dan kinerja maksimal dalam menjalankan semua kegiatan-kegiatan di dalam organisasi sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan produktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Termasuk pula pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Dalam kaitanya dengan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka produktivitas pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program administrasi dan informasi. Hal ini bahwa keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat di tentukan oleh produktivitas pegawai. Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2017 – 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
Data Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2017	184	-
2018	209	13,58
2019	213	1,91
2020	100	(53,05)
2021	86	(14)

(Sumber : Dishub Kota Jambi Tahun 2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuatif. Tahun 2017 sebanyak 184 orang, tahun 2018 sebanyak 209 orang bertambah 13,58 % dari tahun sebelumnya, tahun 2019 jumlah pegawai kembali bertambah menjadi 213 orang atau 1,91 %, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 100 orang atau (53,05 %), dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 86 orang atau (14%).

Pada tahun 2020 terjadi penurunan pegawai yang signifikan dikarenakan ada beberapa pegawai yang di pindah tugaskan dalam bekerja dan faktor lainnya ialah banyaknya anggota yang sudah masuk masa pensiun jabatannya, karena faktor-faktor tersebut pada tahun 2020 terjadilah penurunan pegawai yang signifikan.

Dalam instansi sebagaimana organisasi – organisasi lainnya, yang keberhasilannya ditentukan oleh kualitas SDM nya terutama pegawai yang dimiliki instansi tersebut, kualitas pegawai ini tentunya juga diduga berkaitan dengan kinerja pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Setiap instansi selalu menginginkan kinerja pegawai yang baik dan optimal serta penuh tanggung jawab dalam bekerja.

Adapun realisasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tahun 2017 - 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2.**Data Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Dinas Perhubungan Kota Jambi**

Tahun	Program Kerja	Bidang	Target	Realisasi
2017	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Operasional	90%	58%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parker	Parkir	100%	76%
2018	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Operasional	90%	65%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parker	Parkir	100%	80%
2019	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Operasional	90%	73%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parker	Parkir	100%	85%
2020	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Operasional	90%	90%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parker	Parkir	100%	100%
2021	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Operasional	90%	90%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parker	Parkir	100%	100%

(Sumber : Dishub Kota Jambi Tahun 2022)

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa program kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi menunjukkan kinerja input dan output yang cukup baik, terlihat realisasi tertinggi yang sesuai rencana awal yaitu 100% dan realisasi terendah yaitu 58% dan dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi rata-rata belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pegawai kurang diperhatikan
2. Kinerja pegawai belum optimal

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti untuk menambah wawasan keilmuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana
2. Secara praktisi hasil penelitian ini di harapkan menjadi salah satu masukan bagi Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai
3. Secara teoritis hasil penelitian ini menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah kepuasan kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

Manajemen (Chorafas, 2006; Ferdinand, 2003; Man, 2004; Pirson & Lawrence, 2010; Rocke, 1967; Wiley, 1997; Zhang, 2018) adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gordon (1976) dalam Bafadal (2004:39) mengemukakan bahwa Manajemen merupakan metode yang digunakan administrator untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi (Richard L.Daft, 2002:8)

Manajemen Menurut Hasibuan (2010:1) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Fuad (2003:92) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai

sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Adapun fungsi-fungsi manajemen, antara lain :

1. Perencanaan merupakan langkah awal daripada fungsi manajemen yang lain. Dengan perencanaan ini semua kegiatan akan mempunyai suatu pedoman pelaksanaan kerja.
2. Pengorganisasian merupakan proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan.
3. Pengarahan merupakan aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara efektif untuk mencapai tujuan.
4. Pengkoordinasian merupakan suatu proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas unit-unit yang terpisah (departemen / bidang fungsional) dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jadi dalam pengkoordinasian diupayakan adanya keselarasan aktivitas-aktivitas pada satuan organisasi atau keselarasan pejabatnya.
5. Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah

dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya.

2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amsrtrong (1990:1) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

Bohlarander dan Snell (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya (Fustino Cardos Gomes, 2002:3)

Hasibuan (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Mangkunegara (2010:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola manusia sebagai faktor produktif yang dapat memberikan suatu peningkatan terhadap efektivitas SDM itu sendiri dalam suatu organisasi yang bertujuan memberikan satuan kerja yang efektif.

Menurut Hasibuan (2010:15) fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resoirces Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.1.1.3. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996:179) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan mengharuskan adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, standar kinerja, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja dan lain-lain. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang ia jalani atau lakukan, Sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Stephen P. Robbins (1996:26) Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini atas apa yang seharusnya mereka dapatkan.

Luthans (2006:243) mengatakan Kepuasan kerja yakni merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting.

Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Lita Wulantika (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian

kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas.
3. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak

mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan / keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah :

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat

mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.

6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

Sedangkan dalam pandangan Islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena “sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain”. Berikut aspek-aspek kepuasan kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka.

Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntunan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa kepuasan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang

ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini mempunyai kejadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Korelasi Kepuasan Kerja Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreiter dan Knicki (2001:226) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatnya kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan / supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan / manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan

pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan / manajer perlu di dorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat.

Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga

diharapkan atasan / manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7. Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

8. Prestasi kerja / kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:24) mengemukakan bahwa indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Rekan Kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

2.1.1.5. Konsep Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan Gibson, dkk (2003:355) *Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Wibowo (2010:4) menyebutkan Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Simanjuntak (2010:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot

sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Lalu apa yang dimaksud dengan kemampuan ? kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Sedangkan Keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu Kemampuan dan Keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter ulet dan bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja.

Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

7. Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan akan semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

8. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (2010 : 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas, bagaimana

seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntunan waktu yang dibutuhkan.

3. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Tujuan kinerja menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

Manfaat kinerja menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai

5. Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi

2.1.1.6. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektifitas (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

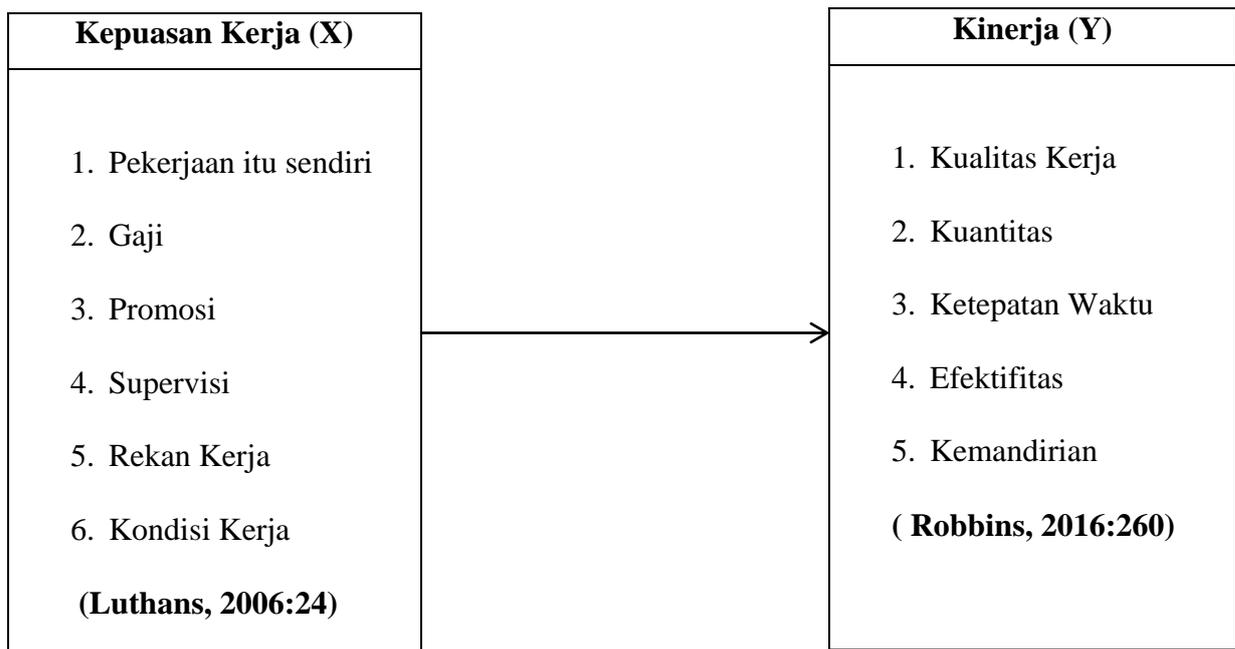
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting, kerangka pemikiran yang baik yang akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan landasan teori dan kajian empirik.

Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini :

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu asumsi terhadap suatu perumusan masalah dari penelitian (Algifari 2003:61).

Menurut Nanang Martono (2010:57) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman.

Sedangkan Bruce W. Tuckman (1972:75) menyatakan Hipotesis Bisa didefinisikan sebagai ekspektasi tentang berdasarkan generalisasi dari hubungan yang diasumsikan antara variabel.

1. Diduga kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tinggi
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

2.2. Metode Penelitian

Menurut Sangadji (2010:4) Metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun menggunakan pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal. Pengetahuan yang disusun dengan logika tertentu sering disebut pengetahuan yang menggunakan penalaran.

2.2.1 Metode Penelitian Yang digunakan

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data diperoleh secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Nariawati (2008:98) Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer diperoleh langsung dari responden yakni pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Jambi. Data ini merupakan hasil wawancara dan instrument kuisioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari bagian personalia Dinas Perhubungan Kota Jambi.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:324) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Istijanto, 2009:34) :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal, dan sebagainya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam metode data primer, penulis turun ke lapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif.

3. Survey (kuisisioner)

Survey adalah pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.2.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:55) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas perhubungan kota Jambi tahun 2021 yang berjumlah 86 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2014:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum Dinas Perhubungan Kota Jambi. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat tidak puas , tidak puas,

kurang puas, puas, sangat puas. Seperti yang dikemukakan oleh Husen (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja digunakan Likert dengan lima pilihan, yaitu :

Tabel 2.1.
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Sangat Puas	SP	Skor 5
Puas	P	Skor 4
Kurang Puas	KP	Skor 3
Tidak Puas	TP	Skor 2
Sangat Tidak Puas	STP	Skor 1

Untuk menganalisis permasalahan di atas pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor item pernyataan. Seperti yang dikemukakan Umar (2014:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot, rumus yang digunakan adalah :

Rentang Skala

Skor Terendah adalah = Bobot terendah X Jumlah sampel

Skor Tertinggi adalah = Bobot tertinggi X Jumlah sampel

Skor Terendah = 1 x 50

= 50

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 50$$

$$= 250$$

Langkah berikutnya yaitu menggunakan rentang skala penilaian (*rating scalai*) untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan nilai total skor setiap variabel. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus (Umar, 2014:225)

digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Nilai Skor Tertinggi

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel kepuasan kerja dan kinerja Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

$$Rs = \frac{50(5 - 1)}{5}$$

$$Rs = 40$$

Setelah diketahui intervalnya, maka Interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2.
skala interval

Sangat Tidak Puas	50 – 89
Tidak Puas	90 – 129
Kurang Puas	130 – 169
Puas	170 – 209
Sangat Puas	210 – 250

2) Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:8) Analisis Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menjawab, digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deksriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method of seccesive Interval (MSI)*, untuk menghitung :

Regresi Linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh anantara X terhadap Y atau merupakan jawaban dari hipotesis dua, yaitu dengan menggunakan rumus Syekh (2011:94).

Adapun persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : X = Variabel kepuasan kerja
Y = Variabel kinerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
e = Error

3) Koefisien Korelasi

Korelasi menurut Syekh (2011:87), adalah analisi yang tersusun untuk mengetahui kekuatan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel satu dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan 2 arah secara acak. Jika koefisien korelasi positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

4) Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97) Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi dengan kata lain angka dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$) artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X

sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

5) Uji hipotesis

Menurut Purwanto (2008:137) Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu menjadi *term statistic*.

- Uji Statistik 1

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dengan Uji t. Uji t digunakan menguji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Priyatno, 2011:84), rumusnya :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

Dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_i \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_i diterima artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_i di tolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja

2.2.6. Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar, 2014:168).

Operasional Variabel yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3.
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indiaktor	Skala
1	Kepuasan Kerja (X)	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Luthans, 2006:24)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Tantangan 2. Kenyamanan 3. Pekerjaan yang menarik	Ordinal
2. Gaji	4. Kesesuaian pendapatan				
3. Promosi	5. Kesempatan promosi				
4. Supervisi	6. Pengawasan 7. pengarahan 8. pengendalian				
5. Rekan Kerja	9. hubungan dengan rekan 10. hubungan dengan atasan				
6. Kondisi Kerja	11. Fasilitas 12. didukung institusi				

2	Kinerja (Y)	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2016:260)	1. Kualitas Kerja	1. Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
			2. Kuantitas	3. Pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan 4. Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu	
			3. Ketepatan Waktu	5. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	

				6. Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	
			4. Efektifitas	7. Pekerjaan sesuai standar 8. Ketelitian	
			5. Kemandirian	9. Selalu mengerjakan pekerjaan sendiri 10.Sadar diri	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Jambi

Sebenarnya aspek perhubungan meliputi darat, laut, dan udara, namun sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 dan berdasarkan kondisi riil Kota Jambi saat ini maka pemerintah Kota Jambi mengelola dua matra yaitu unsur jalan dan sungai yang merupakan gabungan dari dua struktur organisasi yaitu Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau (LLASD). Kemudian pada tahun 2001 Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan kantor Lalu Lintas dan Angkutan Sungai dan Danau bergabung menjadi satu instansi yang saat ini dikenal namanya dengan Dinas Perhubungan Kota Jambi. Penggabungan dua instansi tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi No. 3 tahun 2001 tentang pembentukan Dinas-Dinas Perhubungan Kota Jambi yang merupakan realisasi dan pelaksanaan Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Provinsi sebagai daerah otonom.

Kedudukan Dinas Perhubungan di dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah adalah unsur-unsur pelaksana dalam bidang Perhubungan Darat dan Sungai yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan Kota Jambi merupakan Dinas Daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan

umum di bidang perhubungan. Untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Berdasarkan pasal 41 peraturan daerah tentang lembaga Dinas Perhubungan mulai berlaku sesuai dengan tugas dan fungsinya pada tanggal 8 september 2008 ditetapkan oleh Wakil Kota Jambi yaitu Arifien Manap dan Sekretaris daerah Kota Jambi yaitu Husin Kasim. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan perundangan peraturan daerah ini dengan menetapkannya dalam lembaran daerah Kota Jambi.

3.2. Visi, Misi, dan Moto

a. Visi

Visi Dinas Perhubungan Kota Jambi Menjadikan sistem transportasi yang handal dan terjangkau oleh masyarakat

b. Misi

1. Meningkatkan pelayanan jasa transportasi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia
2. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup melalui peningkatan sarana dan prasarana transportasi yang berorientasi terbentuknya ramah lingkungan
3. Menciptakan faktor penunjang mobilitas masyarakat melalui peningkatan pelayanan transportasi dalam mencapai pusat-pusat kegiatan dan pelayanan perkotaan secara aman dan nyaman
4. Meningkatkan produktifitas ekonomi masyarakat melalui penyediaan jasa dan prasarana transportasi secara terpadu, lancar dan efisien

5. Meningkatkan sumber pendapatan asli daerah dalam rangka memenuhi kebutuhan penyediaan dana pembangunan prasarana transportasi darat dan sungai

c. Moto

1. Mendengar (menerima keluhan dan saran dari masyarakat)
2. Melihat (turun kelapangan / crosceck)
3. Berbuat (action cepat tanggap)

3.3. Citra Manusia Perhubungan

- 1) Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Tanggap terhadap kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa yang tertib, teratur, tepat waktu, bersih dan nyaman
- 3) Tangguh menghadapi tantangan
- 4) Terampil dan berperilaku ramah, sopan, gesit serta lugas
- 5) Tanggung jawab terhadap keselamatan dan jasa perhubungan

3.4. Sekretariat

Alamat Kantor dan UPTD Dinas Perhubungan Kota Jambi :

- Kantor

Jln. Lingkar Selatan Kenali Asam Bawah Terminal Truck PALL. X

- UPTD Angkutan Barang

Jln. Lingkar Selatan PALL.X

- UPTD Angkutan Penumpang

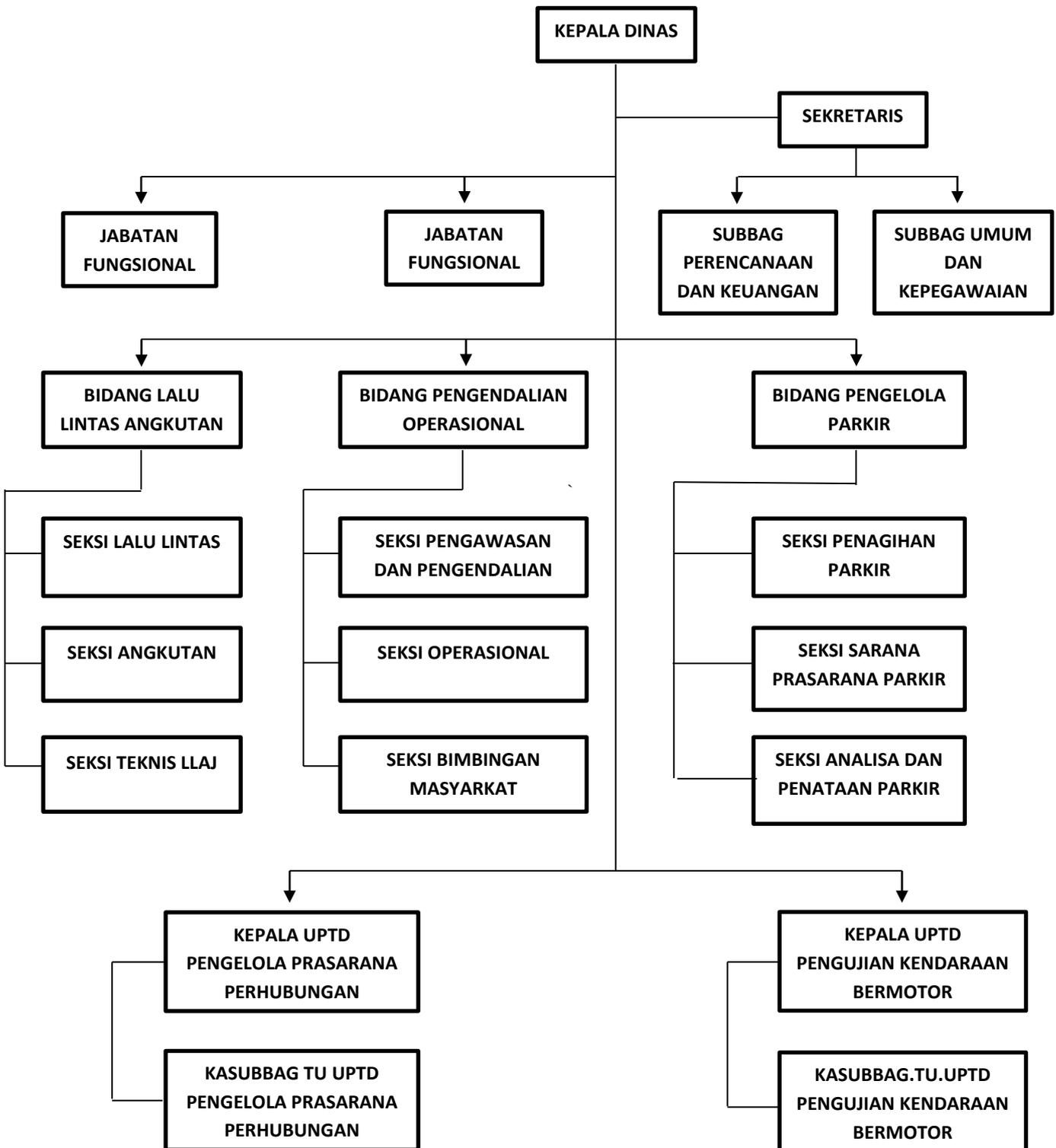
Jln. Sersan Zuraidi Kec. Pasar Jambi

- UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
Jln. Lingkar Selatan Talang Gulo Kec. Kota Baru
- Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi :
ASN : 86 orang
TKK : 203 orang

3.5. Struktur Organisasi

Gambar 2

Bagan Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi



3.6. Tugas dan Fungsi

- Bidang LLA (Lalu Lintas)

Tugas dan fungsi :

1. Penataan dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan kota
2. Penyusunan dan penetapan kelas jalan pada jaringan jalan kota
3. Penyelenggaraan Analisa dampak lalu lintas
4. Penataan dan pengendalian perparkiran jaringan dan ruas-ruas jalan
5. Penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas jalan

- Bidang Pengelola Parkir

Tugas dan fungsi :

1. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelola parkir
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di daerah di bidang pengelolaan parkir
3. Pembinaan dan pengembangan di bidang pengelola parkir
4. Penertiban dan pengamanan di bidang pengelola parkir
5. Pengkoordinasian hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas di bidang pengelola parkir

- Bidang Pengendalian Operasional

Tugas dan fungsi :

1. Penyusunan program kerja di bidang pengendalian operasional
2. Pengawasan dan pengendalian kelancaran lalu lintas dan angkutan jalan

3. Perencanaan dan evaluasi perilaku masyarakat mentaati aturan sektor perhubungan
4. Penyusunan dan pelaksanaan penindakan penegakan hukum sektor perhubungan
5. Pengawasan, pengendalian, penertiban, dan penindakan hukum sesuai aturan larangan parkir di jalan

- UPTD Pengujian Barang

Tugas dan fungsi :

1. Pelaksaaan penyusunan program kegiatan pengolahan pengujian kendaraan bermotor
2. Penyelenggaraan kegiatan pengelolaan pengujian kendaraan bermotor
3. Pelakasaan pemungutan retribusi pengujian kendaraan bermotor
4. Pelaksanaan pemeliharaan peralatan pengujian
5. Pelaksanaan ketatausahaan UPTD

- UPTD Terminal Angkutan Barang

A. Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang

Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang merupakan Kepala di UPTD Terminal Angkutan Barang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran tata usaha di UPTD Terminal Angkutan Barang, saat ini Kepala UPTD secara otomatis di jabat oleh Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang, berikut tugas pokoknya ialah :

1. Menyusun rencana kerja UPTD Terminal Angkutan Barang

2. Melaksanakan pembinaan administrasi UPTD Terminal Angkutan Barang
3. Melaksanakan pelayanan terminal angkutan barang
4. Melaksanakan pemeriksaan dan penyidikan terhadap surat-surat kendaraan yang menyalahi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
5. Melaksanakan pemungutan retribusi terminal angkutan barang dan sewa

B. Kasubag TU

Kasubag TU UPTD Terminal Angkutan Barang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran tata usaha teknis pelaksanaan di UPTD Terminal Angkutan Barang, berikut tugas pokoknya ialah :

1. Menyusun rencana kerja sub bagian tata usaha UPTD
2. Melaksanakan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan, dan hubungan masyarakat
3. Melaksanakan tertib administrasi operasional terminal barang
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi operasional terminal penumpang
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

3.7. Dasar Hukum

1. Peraturan Menteri Perhubungan RI No. PM 133 THN 2015 Tentang Pengujian Berkala Kendaraan Motor
2. Keputusan Menteri Perhubungan No. 71 THN 1993 Tentang Pengujian Berkala Bermotor

3. Undang-Undang No.22 THN 2009 Tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan
4. Undang-Undang No.12 THN 2008 Tentang Pemerintahan Daerah
5. Peraturan Pemerintah No.55 THN 2012 Tentang Kendaraan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Kuesioner ini disebarlangung kepada pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	62
2	Perempuan	19	38
Jumlah		50	100

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 62% sedangkan yang perempuan sebanyak 38%.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	11	22
2	31 – 40	21	42
3	41 – 50	15	30
4	> 50	3	6
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden pada usia ≥ 50 tahun sebanyak 6%, usia 41–50 sebanyak 30%, usia 31 – 40 sebanyak 42%, serta usia 20–30 tahun sebanyak 22%.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9	18
2	D3	12	24
3	S1	21	42
4	S2	8	16
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu Sarjana S1 Sebanyak 42%, Diploma sebanyak 24%, Sarjana S2 sebanyak 16% serta SMA sebanyak 18%.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1	1 – 5	7	14
2	6 – 10	12	24
3	11 – 15	15	30
4	16 – 20	10	20
5	>20	6	12
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden menjadi pegawai terbanyak ialah selama 11 – 15 tahun yaitu 30%, 6 – 10 tahun yaitu 24%, 16 – 20 tahun yaitu 20%, ≥ 20 tahun 12% serta 1 – 5 tahun yaitu 14%.

4.1.2. Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri

Hasil jawaban responden terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan itu sendiri

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Saya dapat tantangan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	-	-	20	24	6	186	Puas
2.	Saya selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	1	2	25	18	4	172	Puas
3.	Saya merasa semua pekerjaan yang diberikan selalu menarik untuk diselesaikan	-	2	22	20	6	180	Puas
Total							538	
Rata-rata							179,3	Puas

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 186, artinya para pegawai mendapatkan tantangan apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 172, artinya para pegawai selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 180, artinya para pegawai merasa semua pekerjaan yang diberikan selalu menarik untuk diselesaikan dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 179,3 artinya pertimbangan dimensi pekerjaan itu sendiri dalam kepuasan kerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

b. Gaji

Hasil jawaban responden terhadap dimensi gaji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Gaji

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4.	Saya merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan	-	-	19	24	7	188	Puas
	Total						188	
	Rata-rata						188	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 188, artinya para pegawai merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 188 artinya pertimbangan dimensi gaji dalam kepuasan kerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

c. Promosi

Hasil jawaban responden terhadap dimensi promosi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Promosi

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5.	Perusahaan / institusi selalu memberikan kesempatan promosi bagi pegawai	4	7	15	19	5	164	Kurang Puas
	Total						164	
	Rata-rata						164	Kurang Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 164, artinya Perusahaan / institusi selalu memberikan kesempatan promosi bagi pegawai dinilai kurang puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 164 artinya pertimbangan dimensi promosi dalam kepuasan kerja dinilai kurang puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

d. Supervisi

Hasil jawaban responden terhadap dimensi supervisi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Supervisi

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
6.	Saya tidak mempersoalkan bila ada pengawasan yang ketat dari perusahaan / institusi ketika menyelesaikan pekerjaan	-	6	12	21	11	187	Puas
7.	Sebelum melakukan pekerjaan supervisi selalu melakukan pengarahan	-	8	22	11	9	171	Puas
8.	Semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervise	6	9	29	28	14	186	Puas
	Total						544	
	Rata-rata						181,3	Puas

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 187, artinya para pegawai tidak mempersoalkan bila ada pengawasan yang ketat dari perusahaan / institusi ketika menyelesaikan pekerjaan dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 171, artinya Sebelum melakukan pekerjaan supervisi selalu melakukan pengarahan dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 186, artinya Semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervisi dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 181,3 artinya pertimbangan dimensi supervisi dalam kepuasan kerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

e. Rekan Kerja

Hasil jawaban responden terhadap dimensi rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Rekan Kerja**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9.	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan	1	2	23	21	3	173	Puas
10.	Saya selalu ramah dan harmonis dengan atasan kerja	-	4	21	20	5	176	Puas
Total							349	
Rata-rata							174,5	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 173, artinya para pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 176, artinya para pegawai selalu ramah dan harmonis dengan atasan kerja dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 174,5 artinya pertimbangan dimensi rekan kerja dalam kepuasan kerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

f. Kondisi kerja

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kondisi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kondisi Kerja**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11.	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan / institusi sangat menunjang dalam bekerja	-	5	17	19	9	182	Puas
12.	Dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan / institusi selalu mendukung	-	6	13	19	12	187	Puas
Total							369	
Rata-rata							184,5	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 182, artinya Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan / institusi sangat menunjang dalam bekerja dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 187, artinya Dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan / institusi selalu mendukung dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 184,5 artinya pertimbangan dimensi kondisi kerja dalam kepuasan kerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

4.1.3. Hasil Deskriptif Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	11	23	16	205	Puas
2.	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	8	21	21	213	Sangat Puas
Total							418	
Rata-rata							209	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 205, artinya Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 213, artinya Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dinilai sangat puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 209 artinya realisasi dimensi kualitas kerja dalam kinerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

b. Kuantitas

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3.	Pencapaian mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	-	-	3	24	23	220	Sangat Puas
4.	Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan tahun yang lalu	-	-	20	23	7	187	Puas
	Total						407	
	Rata-rata						203,5	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 220, artinya Pencapaian mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dinilai sangat puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 187, artinya Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan tahun yang lalu dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 203,5 artinya realisasi dimensi kuantitas dalam kinerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

c. Ketepatan Waktu

Hasil jawaban responden terhadap dimensi ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	10	23	17	207	Puas
6.	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	-	1	12	21	16	202	Puas
	Total						409	
	Rata-rata						204,5	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 207, artinya Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 202, artinya Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 204,5 artinya realisasi dimensi ketepatan waktu dalam kinerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

d. Efektifitas

Hasil jawaban responden terhadap dimensi efektifitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektifitas**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7.	Pekerjaan sesuai standar	-	1	14	16	19	203	Puas
8.	Ketelitian	-	-	22	20	8	186	Puas
	Total						389	
	Rata-rata						194,5	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 203, artinya Pekerjaan sesuai standar dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 186, artinya ketelitian dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 194,5 artinya realisasi dimensi efektifitas dalam kinerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

e. Kemandirian

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kemandirian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemandirian**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9.	Selalu mengerjakan sendiri	-	1	21	20	8	185	Puas
10.	Sadar diri	-	7	15	16	12	183	Puas
	Total						368	
	Rata-rata						184	Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 185, artinya Selalu mengerjakan sendiri dinilai puas oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 183, artinya sadar diri dinilai puas oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 184 artinya realisasi dimensi kemandirian dalam kinerja dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

4.1.4. Hasil Verifikatif Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

a. Persamaan Regresi

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	23.525	3.324		7.078	.000
Kepuasan kerja	.379	.077	.579	4.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 23,525 + 0,379 X$$

Berdasarkan model diatas dihitung nilai kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Konstanta sebesar 23,525 artinya jika kepuasan kerja diabaikan maka kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota Jambi akan sebesar 23,525. Koefisien 0,379 X artinya jika kepuasan kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota Jambi naik 0,379 satuan .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota Jambi.

b. Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.322	2.26698

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai kolerasi 0,579 artinya terdapat hubungan positif yang erat antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sebesar 57,9%.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi 0,336 artinya kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sebesar 33,6 % sedangkan sisanya 66,4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Seperti : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

d. Uji Hipotesis

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel koefisien dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka nilai t hitung $7,078 > 1,677$. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

4.2. Analisis Pembahasan

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana pegawai dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan instansi / perusahaan. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam instansi tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan / keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas. Kepuasan kerja dimaksudkan untuk agar para pegawai akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerja meningkat.

4.2.1. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap kepuasan kerja pada Dinas

Perhubungan Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16.
Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	SKOR	KETERANGAN
1.	Saya dapat tantangan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	186	Puas
2.	Saya selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	172	Puas
3.	Saya merasa semua pekerjaan yang diberikan selalu menarik untuk diselesaikan	180	Puas
4.	Saya merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan	188	Puas
5.	Perusahaan / institusi selalu memberikan kesempatan promosi bagi pegawai	164	Kurang Puas
6.	Saya tidak mempersoalkan bila ada pengawasan yang ketat dari perusahaan / institusi ketika menyelesaikan pekerjaan	187	Puas
7.	Sebelum melakukan pekerjaan supervisi selalu melakukan pengarahan	171	Puas
8.	Semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervise	186	Puas
9.	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan	173	Puas
10.	Saya selalu ramah dan harmonis dengan atasan kerja	176	Puas
11.	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan / institusi sangat menunjang dalam bekerja	182	Puas
12.	Dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan / institusi selalu mendukung	187	Puas
	Total	2152	
	Rata-rata	179,3	Puas

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 179,3 artinya kepuasan kerja selama ini dinilai puas oleh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Skor jawaban tertinggi sebesar 188 berkaitan dengan indikator pegawai merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 164 berkaitan dengan perusahaan / institusi selalu memberikan kesempatan promosi bagi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan urutan prioritas dimensi kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17.
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Skor rata-rata	Keterangan
1.	Pekerjaan itu sendiri	179,3	Puas
2.	Gaji	188	Puas
3.	Promosi	164	Kurang Puas
4.	Supervisi	181,3	Puas
5.	Rekan kerja	174,5	Puas
6.	Kondisi kerja	184,5	Puas

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban tertinggi adalah 188 yaitu berkaitan dengan dimensi gaji guna meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban terendah adalah 164 berkaitan dengan dimensi promosi. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pentingnya promosi dalam bekerja guna meningkatkan suatu pekerjaan.

4.2.2. Analisis Deskriptif Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi:

Tabel 4.18.
Jawaban Responden Terhadap Kinerja

No	PERNYATAAN	SKOR	KETERANGAN
1.	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	205	Puas
2.	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	213	Sangat Puas
3.	Pencapaian mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	220	Sangat Puas
4.	Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan tahun yang lalu	187	Puas
5.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	207	Puas
6.	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	202	Puas
7.	Pekerjaan sesuai standar	203	Puas
8.	Ketelitian	186	Puas
9.	Selalu mengerjakan sendiri	185	Puas
10.	Sadar diri	183	Puas
	Total	1991	
	Rata-rata	199,1	Puas

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 191,1 artinya kinerja selama ini dinilai puas oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi. Dengan kata lain kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dikatakan Baik.

Skor jawaban tertinggi sebesar 220 berkaitan dengan indikator Pencapaian mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 183 berkaitan dengan Sadar diri. Untuk meningkatkan kinerja ada baiknya kita mengintropeksi diri dengan melatih kebiasaan yang baik.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan urutan prioritas dimensi kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19.
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1.	Kualitas kerja	209	Puas
2.	Kuantitas	203,5	Puas
3.	Ketepatan waktu	204,5	Puas
4.	Efektifitas	194,5	Puas
5.	Kemandirian	184	Puas

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban tertinggi sebesar 209 untuk dimensi kualitas kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa jika seorang pegawai serius dalam bekerja akan timbul dengan sendirinya kualitas kerja tersebut dengan begitu akan mudah untuk memperbaiki atau naik jabatan dalam sebuah institusi / perusahaan, dan modal dasar untuk bekerja dengan maksimal yang dimiliki pegawai sangat menjanjikan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Selanjutnya jawaban terendah skor rata-ratanya sebesar 184 untuk dimensi kemandirian. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing dan faktor-faktor lainnya.

4.2.3. Analisis Verifikatif Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Melalui kepuasan kerja ini diharapkan menjadi salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan begitu peningkatan dalam bekerja akan terwujud dan hal-hal yang baik akan berdatangan seperti kenaikan jabatan dan sebagainya.

Kepuasan kerja akan timbul jika sarana dalam bekerja memadai atau terpenuhi, Suatu kebutuhan yang seringkali terlupakan oleh institusi atau perusahaan, padahal cukup kuat untuk mendorong motivasi pegawai dengan begitu terwujudnya kepuasan kerja dalam suatu institusi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dan ditambah dengan motivasi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan institusi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi dijelaskan dari hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 23,525 + 0,379 X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Koefisien regresi kepuasan kerja (X) sebesar 0,379 artinya jika kepuasan kerja (X) mengalami peningkatan maka kinerja (Y) Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi mengalami kenaikan sebesar 0,379%.

Hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 57,9 % terlihat dari nilai r. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $r^2 = 0,336$ (33,6%)

yang artinya kepuasan kerja (X) mampu menjelaskan kinerja (Y) pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi 33,6% sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan sebelumnya diterima. Dengan kata lain pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Pernyataan ini dibuktikan dari nilai thitung $7,078 >$ nilai ttabel $1,677$ dengan signifikan $0,00 <$ $0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sudah bisa dikatakan puas atau tinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 179,3. Diikuti dengan kinerja pegawainya yang juga puas atau tinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 191,1.
2. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 23,525 + 0,379 X$ diketahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,379. Sedangkan nilai (determinasi) = r^2 sebesar 0,579 angka ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) pegawai sebesar 57,9%. Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai (Adjusted R Square) r^2 sebesar 0,336 angka ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) 33,6% sebaliknya 66,4% ditambah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.
3. Berdasarkan nilai t hitung pada tabel koefisien dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka nilai t hitung $7,078 > 1,677$. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk selanjutnya digunakan bagi yang akan menggunakan topik atau pendekatan yang sama, antara lain :

1. Agar kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi lebih membaik, maka harus terus memperhatikan para pegawainya, dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Karena berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.
2. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja maka instansi hendaknya memberikan kebijakan mengenai kinerja yang profesional sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun hubungan kedua variabel ini kuat tetapi sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor lain dimana ini menjadi tugas bagi instansi untuk lebih menyesuaikan faktor lain tersebut agar bisa berdampak baik dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ambar Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Almaududi, Said dkk. 2021. *PENGANTAR BISNIS*. Jawa Tengah. PT Nasya Expanding Management. Pekalongan.
- Bangun Wilson (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Ghozali Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gitasudarmo Indriyo (2001), *Manajemen Strategi*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kasmir Dr (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Gravindo Persada, Depok
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media, Yogyakarta.
- McKenna, E & Beech, N. 1995. *The Essence of Human Resource Management*. Prentice Hall International Ltd.
- Panggabean S. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sangadji, E. M. dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Umar Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Uma Sekaran. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Narimawati, umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo (2013), *Manajemen Kinerja*, Rajawali pers, Jakarta.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pegawai Dinas

Perhubungan Kota Jambi

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Jefa Raja Halim Siregar

NIM : 1800861201267

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Pada bapak/ibu kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat bapak/ibu masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian skripsi ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin keasliannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan Bapak/Ibu.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Jefa Raja Halim Siregar

Daftar Pertanyaan

I. Karakteristik Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
: Perempuan
3. Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
: 41-50 Tahun >50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3
: S1 S2
5. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 >20 Tahun

II. Pertanyaan Responden

Berilah tanda (✓) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

- Ket : 1. Sangat Tidak Puas (STP) 4. Puas (P)
 2. Tidak Puas (TP) 5. Sangat Puas (SP)
 3. Kurang Puas (KP)

A. Pernyataan Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STP	TP	KP	P	SP
		1	2	3	4	5
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Saya dapat tantangan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya merasa semua pekerjaan yang diberikan selalu menarik untuk diselesaikan					
Gaji						
4	Saya merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan					
Promosi						
5	Perusahaan / institusi selalu memberikan kesempatan promosi bagi pegawai					
Supervisi						
6	Saya tidak mempersoalkan bila ada pengawasan yang ketat dari perusahaan / institusi ketika menyelesaikan pekerjaan					
7	Sebelum melakukan pekerjaan supervisi selalu melakukan pengarahan					
8	Semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervise					

Rekan Kerja						
9	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan					
10	Saya selalu ramah dan harmonis dengan atasan kerja					
Kondisi Kerja						
11	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan / institusi sangat menunjang dalam bekerja					
12	Dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan / institusi selalu mendukung					

B. Pernyataan Kinerja

No	Pernyataan	STP	TP	KP	P	SP
		1	2	3	4	5
Kualitas kerja						
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Kuantitas						
3	Pencapaian mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan					
4	Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan tahun yang lalu					
Ketepatan waktu						
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani					

Efektifitas						
7	Pekerjaan sesuai standar					
8	Ketelitian					
Kemandirian						
9	Selalu mengerjakan sendiri					
10	Sadar diri					

III. Jawaban Responden

Responden	Jawaban Responden Untuk Indikator Kepuasan Kerja												
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total
1	3	4	3	5	3	2	3	5	3	4	5	4	44
2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	45
3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4	47
4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	40
5	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	49
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
7	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	39
8	4	4	2	4	4	5	2	4	4	3	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
10	4	3	3	5	4	2	3	5	4	3	5	4	45
11	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	4	45
12	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	39
13	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	42
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
17	3	4	5	3	3	5	5	3	3	2	5	2	43
18	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	43
19	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	47
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	44
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
22	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	48
23	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	43
24	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	41
25	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	48
26	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	39
27	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	39
28	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	52
29	5	1	5	5	3	5	3	5	1	4	4	3	44
30	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	44

31	4	3	5	3	2	3	5	4	3	4	3	3	42
32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	42
33	4	3	5	4	1	4	5	4	3	3	3	4	43
34	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	5	4	40
35	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	49
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38
37	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	39
38	4	2	4	4	1	4	5	4	2	3	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
40	3	3	5	4	2	4	2	3	3	3	5	3	40
41	3	3	5	3	1	3	5	3	3	3	4	4	40
42	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	35
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	2	39
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	46
45	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	38
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	38
47	4	5	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	46
48	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	40
49	5	4	3	4	1	5	5	5	4	4	5	5	50
50	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	50
Total	186	172	180	188	164	187	171	186	173	176	182	187	2152

Responden	Jawaban Responden Untuk Indikator Kinerja										
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Total
1	4	4	4	5	3	3	4	5	3	2	37
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	38
5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	43
6	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	37
7	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	41
8	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	40
9	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	41
10	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	45
11	4	5	4	5	3	5	3	5	3	2	39
12	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	40
13	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	40
14	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	39
15	5	5	4	3	3	5	4	3	3	4	39
16	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	35
17	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	37
18	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	38
19	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	39
20	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
21	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	41
22	4	4	5	3	5	5	4	3	5	2	40
23	5	4	4	3	4	2	5	3	4	3	37
24	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	40
25	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	43
26	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	37
27	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	40
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	45
29	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	43
30	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	43
31	3	5	5	3	4	3	5	4	3	2	37
32	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	42
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

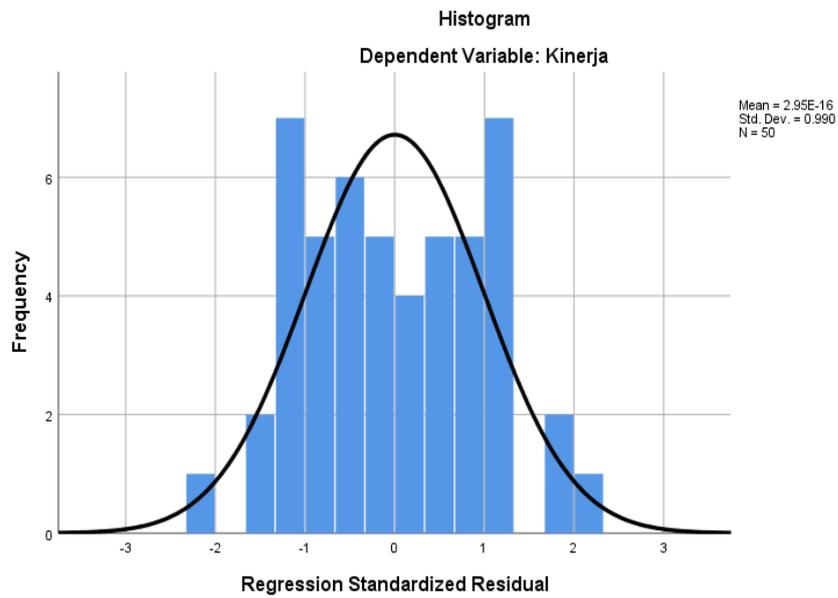
34	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	41
35	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	41
36	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	35
37	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	40
38	4	5	4	4	4	4	3	4	2	5	39
39	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	40
40	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	39
41	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	35
42	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	36
43	5	4	5	3	5	3	3	3	3	5	39
44	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	42
45	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	37
46	5	4	4	3	5	3	5	3	3	2	37
47	3	3	5	3	4	3	4	4	5	2	36
48	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	41
49	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
50	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	40
Total	205	213	220	187	207	202	203	186	185	183	1991

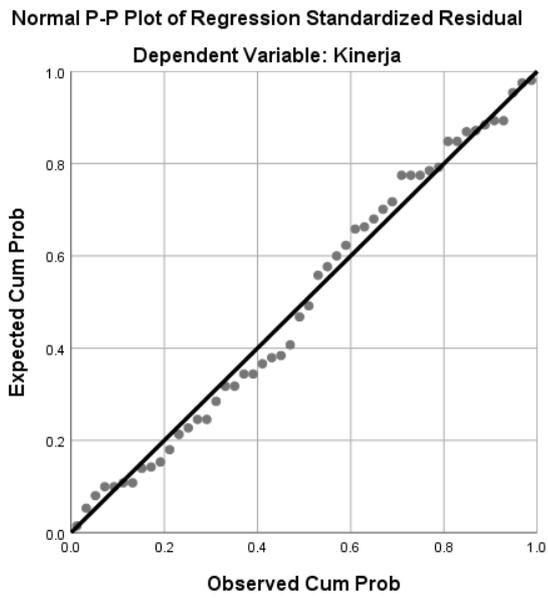
IV. Output SPSS

A. Uji Asumsi Klasik

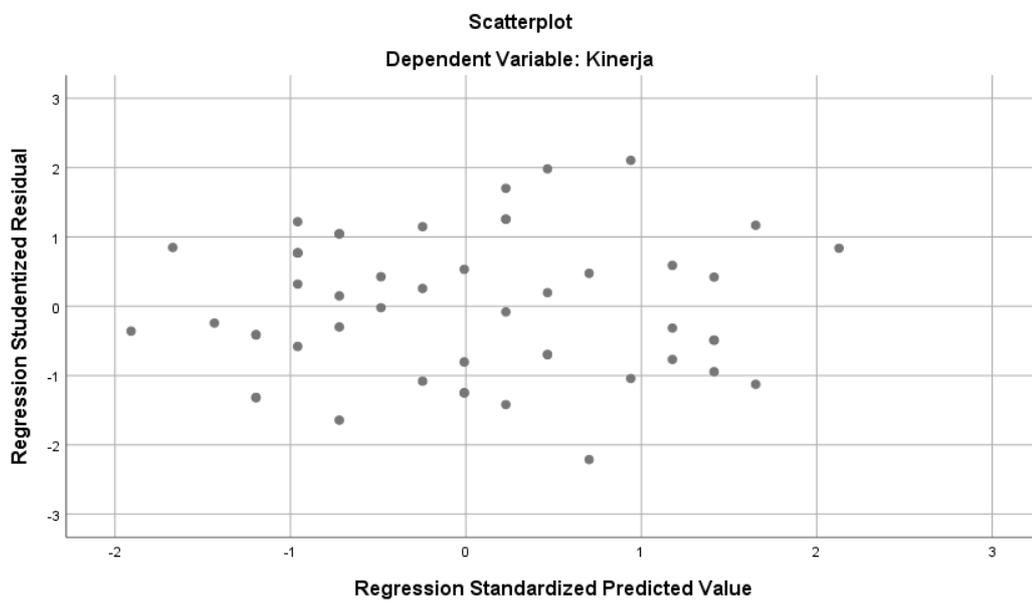
1. Uji Normalitas
 - a. Grafik
 - b. Statistik
2. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Autokorelasi

1. Uji Normalitas
 - a. Grafik





2. Uji Heterokedastisitas



B. Output

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.322	2.26698

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.699	1	124.699	24.246	.000 ^b
	Residual	246.681	48	5.139		
	Total	371.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.525	3.324		7.078	.000
	Kepuasan Kerja	.379	.077	.579	4.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

