

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PONTIANAK**

**Oleh:
MARINA ADHARIANTI
NIM. E42010012**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Tanjungpura Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat,
2014. E-mail : marina.adharianti@gmail.com

ABSTRAK

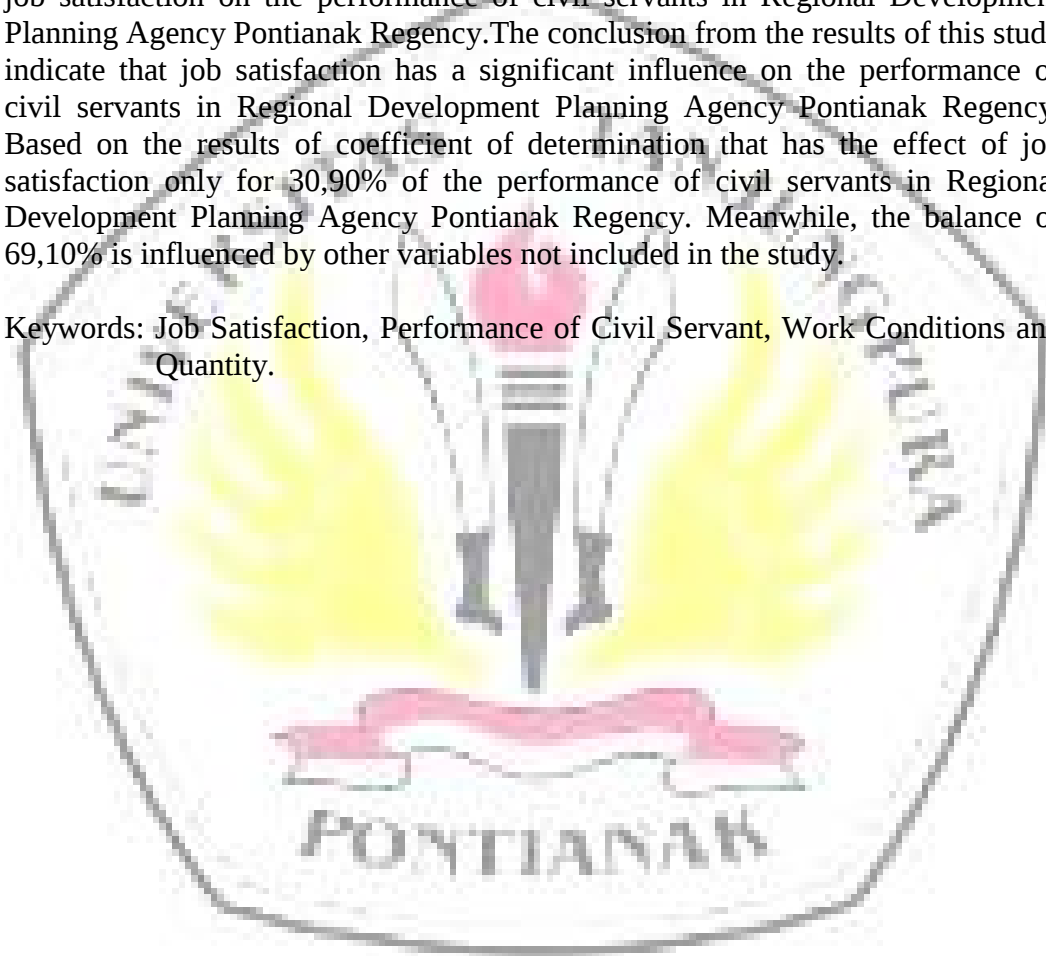
Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang selama 3 tahun terakhir semakin menurun yang terdapat dalam LAKIP BAPPEDA Tahun 2013. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada 24 responden. Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan program *PSAW Statistics 18 For Windows*, maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (9,832) > F_{tabel} (4,301)$. Sehingga dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Berdasarkan hasil koefisiensi determinasi bahwa kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 30,90% terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Sedangkan, sisanya sebesar 69,10% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata-kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kondisi Kerja dan Kuantitas.

ABSTRACT

This thesis aims to identify and analyze how much influence job satisfaction on the performance of civil servants in Regional Development Planning Agency Pontianak Regency. The title of this thesis concerns raised by the employee's performance during the last 3 years that there is a decrease in the Year 2013 report formed BAPPEDA. This study uses a quantitative approach to distributing questionnaires for 49 respondents. Based on the results of calculations using the program PSAW Statistics For Windows 18, it can be seen that from $F_{hitung} (9,832) > F_{tabel} (4,301)$. So it can be proved that there is a significant relationship between job satisfaction on the performance of civil servants in Regional Development Planning Agency Pontianak Regency. The conclusion from the results of this study indicate that job satisfaction has a significant influence on the performance of civil servants in Regional Development Planning Agency Pontianak Regency. Based on the results of coefficient of determination that has the effect of job satisfaction only for 30,90% of the performance of civil servants in Regional Development Planning Agency Pontianak Regency. Meanwhile, the balance of 69,10% is influenced by other variables not included in the study.

Keywords: Job Satisfaction, Performance of Civil Servant, Work Conditions and Quantity.



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengenai pelaksanaan terbentuknya daerah otonom yang mempunyai wewenang dalam mengatur dan mengurus sendiri segala urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantu. Penyelenggaraan otonomi daerah dimaksudkan untuk melaksanakan otonomi seluas-luasnya diluar urusan yang telah ditetapkan sebagai urusan pemerintah pusat. Dalam hal ini, untuk menyelenggarakan asas otonomi harus dapat memberikan dorongan atas terjadinya perubahan dalam proses implementasi sesuai dengan prinsip otonomi seluas-luasnya di daerah. Tujuan pemberian otonomi kepada pemerintah daerah sebagai daerah otonom adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melakukan pembangunan masyarakat, dan meningkatkan daya saing daerah.

Seiring dengan perkembangan dinamika organisasi publik dalam upaya meng-akomodasikan berbagai kebutuhan masyarakat serta upaya mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka dalam menyelenggarakan pembangunan yang baik adalah tugas penting dari pemerintah daerah. Menyelenggarakan suatu pembangunan bukanlah pekerjaan yang mudah, namun sebaliknya adalah salah satu

pekerjaan yang sangat sulit. Agar pembangunan bisa terlaksana secara menyeluruh terarah dan terpadu, perlu adanya perencanaan yang cukup matang yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai agar apa yang hendak dilaksanakan dapat terwujud, perencanaan yang cukup matang sangat ditentukan oleh kinerja pegawai pada masing-masing daerah otonom. Hal tersebut dikarenakan segala kegiatan perencanaan yang dilaksanakan adalah berasal dari hasil

Tabel 1
Perkembangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Pontianak Tahun 2011-2013

No	Indikator Kinerja Utama	Nilai Capaian Kinerja		
		2011	2012	2013
1.	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana penunjang kinerja perencanaan	73,50	75,50	62,50
2.	Meningkatnya kualitas aparatur yang profesional dibidang perencanaan	78,50	80,50	61,50
3.	Meningkatnya data yang berkualitas untuk keperluan perencanaan	89,50	92,50	77,50
4.	Meningkatnya sistem informasi pembangunan daerah yang handal	86,50	77,50	69,50
5.	Meningkatnya peran serta masyarakat dalam perencanaan pembangunan	85,50	89,50	73,50
6.	Terwujudnya perencanaan yang sinergis antar satuan kerja dan antar pemerintah daerah	92,50	85,50	72,50
	Rata-rata Nilai Capaian Kinerja	84,50	83,50	69,50
	Predikat menurut Skala Pengukuran	Berhasil	Berhasil	Cukup Berhasil

kinerja pegawai.

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani, 2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut bahwa kinerja berhubungan dengan hasil kerja dan sumber daya manusia. kinerja tidak hanya terfokus pada pencapaian hasil kerja, namun juga mengandung makna bahwa masing-masing aparatur harus dapat memperbaiki kualitas kerja saat ini yang didasari pada pengalaman kerja sebelumnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pontianak merupakan salah satu dari perangkat daerah yang strategis dalam rangka pencapaian pembangunan Kabupaten Pontianak yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 01 tahun 2010 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak. Untuk mencapai tujuan organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak, telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

- a. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perencana;
- b. Peningkatan kualitas data untuk perencanaan pembangunan;
- c. Peningkatan sistem informasi perencanaan pembangunan daerah;
- d. Peningkatan perencanaan pem-

angunan daerah yang terpadu.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai terdapat 6 (enam) sasaran dengan pencapaian hasil kinerja, sebagai berikut:

Sumber : LAKIP Bappeda Kab.Pontianak 2013

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan kurangnya tingkat kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dalam memberikan pembinaan terhadap pegawai dan strategi dalam meningkatkan kinerja BAPPEDA.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat disusun secara terinci dan terarah, dikarenakan peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada masing-masing individu maupun kelompok. Fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai selanjutnya adalah adanya rasa tidak puas yang dimiliki seseorang disebabkan oleh prestasi yang diraih dan mendapatkan promosi dalam pengembangan diri. Dengan adanya pengembangan diri bagi pegawai dimaksudkan untuk memberikan keleluasaan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan, seperti diklat terstruktur dan pelatihan yang terdapat dalam tabel berikut ini:

Berdasarkan data Sekretariat Bappeda Kabupaten Pontianak Tahun

2013, diketahui bahwa dari tahun 2010 sampai dengan 2013 hanya terdapat 8 jenis diklat dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai Bappeda. Jika dilihat pada tabel tersebut, hanya terdapat 10 orang pegawai dari jumlah pegawai sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 20% yang mengikuti diklat struktural dan pelatihan. Sementara masih terdapat 39 orang pegawai lainnya belum diberikan kesempatan untuk maju dalam pengembangan kemampuan.

Dengan demikian, tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan diklat maupun pelatihan. Kesempatan tersebut termasuk ke dalam bagian pengembangan kemampuan bagi individu, yang juga termasuk dalam memenuhi kebutuhan untuk memberikan rasa puas dalam pekerjaan. Dengan demikian, kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, maka tidak akan terwujudnya kepuasan dari para pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena dan data diatas, maka dapat diindikasikan bahwa kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dari tahun ke tahun semakin menurun. Menurut Gibson, (dalam Robbins, 2008:123-124) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : 1.Variabelindividu (Kemampuan dan keterampilan; Latar belakang; dan Demografis); 2.Variabelpsikologi (Persepsi; Sikap;

Kepribadian; Motivasi; Kepuasan kerja; danStres kerja); 3.Variabel organisasi (Kepemimpinan; Kompensasi;Konflik; Kekuasaan; Strukturorganisasi; Desainpekerjaan; Desain organisasi; dan Karir).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan psikologi pegawai. Kemampuan psikologis dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut Umam (2010:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan.

Berdasarkan gejala-gejala yang terdapat pada permasalahan dan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dan mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak".

2. Pembatasan Permasalahan

Berdasarkan fenomena tersebut, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1. Variabelindividu (Kemampuan dan

keterampilan; Latar belakang; dan Demografis); 2. Variabel psikologi (Persepsi; Sikap; Kepribadian; Motivasi; Kepuasan kerja; dan Stres kerja); 3. Variabel organisasi (Kepemimpinan; Kompensasi; Konflik; Kekuasaan; Struktur organisasi; Desain pekerjaan; Desain organisasi; dan Karir). Dikarenakan keterbatasan waktu maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada variabel kepuasan kerja.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti harus terlebih dahulu merumuskan masalah tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak?”

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan-

kan adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak.
- Untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak.

5. Manfaat Penelitian

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pemerintahan, terutama pada teori kinerja pegawai serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan memberikan masukan untuk Kepala Badan maupun seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. KAJIAN TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

Umam (2010:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Berdasarkan dari beberapa pengertian dari kepuasan kerja yang disampaikan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap individu yang positif maupun negatif atas hasil kerja dan prestasi yang dicapai.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai, maka diperlukannya suatu indikator. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja menurut Umar (dalam Triton PB, 2009:165), yaitu :

1. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi/imbalan yang diterima.
 - a. Tingkat kepuasan terhadap gaji.
 - b. Tingkat kepuasan terhadap dana kesejahteraan.
2. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi.
 - a. Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan.
 - b. Tingkat kepuasan atas kesempatan diikutsertakan dalam pendidikan/pelatihan.
3. Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja.
 - a. Tingkat kepuasan terhadap kondisi kantor.
 - b. Tingkat kepuasan terhadap rasa aman dan ketegangan.

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani, 2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009:12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pemimpin.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Peranan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menentukan tingkatan kinerja yang mempengaruhi penyelenggaraan suatu pelayanan, kebijakan dan kegiatan administrasi yang efektif, efisiensi dan optimal dalam organisasi. Gibson (dalam Wibowo, 2013:508) secara jelas mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja

sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

Handoko (2001:195) mengatakan bahwa “para pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik”. Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pemaparan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y). Berikut adalah gambar bagan alur pikir dari kerangka pikir penelitian:

2. Metodologi

Berdasarkan tingkat eksplanasi, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sesuai dengan rumusan masalah yang terdapat pada bagian pendahuluan mengenai masalah yang terdapat hubungan kausal yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Selain itu, jenis penelitian berdasarkan dengan paradigma yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil bernomor urut genap di Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Pontianak yang berjumlah 24 orang pegawai negeri sipil.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan

Uji Regresi Linier Sederhana dan Korelasi *Product Moment* pada program *PASW Statistics 18 For Windows* dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y=Variabel terikat

X=Variabel bebas

a = Harga Y jika X = 0 (nilai konstanta)

b=Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau nilai penurunan variabel Y

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk

Gambar 1

Bagan Alur Pikir Penelitian



memprediksikan.

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel,

yaitu variabel X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Product Moment* dengan menggunakan program *PASW Statistics 18 for Windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Sumber: Data Primer yang diolah dengan *PASW Statistics 18*

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,556. Arah hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan tidak terdapatnya tanda negatif pada hasil koefisien korelasi tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai (variabel bebas), maka akan semakin baik pula kinerja pegawai (variabel terikat).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Analisis tersebut dibantu dengan menggunakan program *PASW Statistics 18 for Windows*, berikut merupakan tabel dari hasil pengolahan data :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,517	7,793		2,376	,027
Kepuasan_Kerja	,582	,186	,556	3,136	,005

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah dengan *PASW Statistics 18*

Tabel 2
Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y

		Correlations	
		Kepuasan_Kerja	Kinerja_Pegawai
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	,556**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	24	24
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka angka tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 18,517 + 0,582X$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel Kinerja

X = Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, angka koefisien regresi dari hasil analisis adalah sebesar 0,582 yang menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan tingkat pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,582 satuan. Dari hasil persamaan tersebut, koefisien regresi tidak terdapat tanda negatif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak.

Dalam penelitian ini, regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel ANOVA dengan menggunakan program *PASW Statistics 18 for Windows*.

Pada tabel ANOVA akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Hipotesis : Tidak ada pengaruh yang nol (Ho) signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BAPPEDA Kabupaten Pontianak.

Hipotesis : Ada pengaruh yang alternatif signifikan dari kepuasan (Ha) kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BAPPEDA Kabupaten Pontianak.

Pada tabel ANOVA terdapat kolom F dan nilai yang terdapat pada kolom F tersebut disebut sebagai F_{hitung} . F_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} untuk mengetahui hipotesis yang akan diperoleh. Berdasarkan ketentuan dalam pengujian hipotesis adalah jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka keputusan Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4
Uji Hipotesis
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	287,550	1	287,550	9,832	,005 ^a
Residual	643,409	22	29,246		

Total	930,958	23			
-------	---------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah dengan PASW

Statistics 18

Berdasarkan hasil pengolahan data dari tabel diatas, maka diperoleh nilai F_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 9,832. Nilai dari F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = m – 1 dan dk penyebut N – m. Dengan demikian dk pembilang = 2 – 1 = 1 dan dk penyebut = 24 – 2 = 22. Berdasarkan hasil penghitungan dk pembilang dan dk penyebut, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} dari 1.22 untuk taraf kesalahan 5% adalah 4,301. Karena nilai F_{hitung} (9,832) > F_{tabel} (4,301), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Nol (Ho) yang diajukan ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Jadi, hasil pengujian dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak.

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan seberapa besar peran variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui besarnya peranan tersebut, maka dapat dilihat pada tabel Model Summary merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan program PASW Statistics 18 for Windows, berikut ini.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	,556 ^a	,309	,277	5,408
---	-------------------	------	------	-------

- a. Predictors: (Constant), kepuasankerja
b. Dependet Variable: kinerjapegawai
Sumber: Data Primer yang diolah dengan PASW

Statistics 18

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 30,90% yang menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Sedangkan sisanya sebesar 69,10% adalah faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, karir dan faktor lainnya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Kepuasan kerja hanya mempengaruhi sebesar 30,90% terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Dengan demikian, pendapat dari Gibson yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif masih relevan dengan

fakta sosial yang terjadi pada penelitian saat ini.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam tiga tahun terakhir, tingkat kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pontianak semakin menurun dan ditunjukkan dengan hasil capaian nilai kinerja pada LAKIP BAPPEDA Kabupaten Pontianak. Oleh karena itu, dapat dikemukakan beberapa saran antara lain :

- Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing pegawai. Selain itu, dalam memberdayakan pegawai diharapkan untuk lebih dapat mengetahui kemampuan dan potensi yang dimiliki masing-masing pegawai, hal ini disebabkan kemampuan dan potensi yang dimiliki pegawai berbeda-beda. Pemberdayaan yang diberikan harus memberikan rasa puas kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai hasil yang maksimal.
- Dalam penelitian ini, kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pontianak untuk saat ini dapat dikategorikan baik, diharapkan kepada BAPPEDA Kabupaten

Pontianak untuk dapat mempertahankan bahkan ditingkatkan. Hal tersebut perlu dilakukan agar hasil capaian nilai kinerja pada LAKIP BAPPEDA Kabupaten Pontianak dapat ditingkatkan lagi untuk tahun berikutnya.

E. DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan SDM**. Yogyakarta : BPFE.

Robbins, Stephen P dan Timothy A., Judge. 2008. **Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour**. Jakarta : Gramedia.

Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Triton. 2009. **Mengelola Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktifitas**. Yogyakarta : Oryza.

Umar, Husein. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung : Pustaka Setia.

Wibowo. 2013. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Rajawali Pers.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 1 tahun 2010 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**

Jalan A. Yani Pontianak, Kode Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Lengkap : MARINA ADHARIANTI
NIM / Periode lulus : E42010012 / 2014
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : marina.adharianti@gmail.com / 085348030550

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PONTIANAK**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di internet atau media lain:

- ☐ fulltext
- ☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

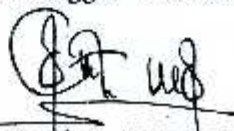
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal..... 11/21 Jan 15



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 31 Oktober 2014


(MARINA ADHARIANTI)