

**PENGARUH KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARAKA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Oleh

SAHARIA LESANG

105720483214



**POGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARAKA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas
Muhammadiyah Makassar*

Oleh

SAHARIA LESANG

105720483214

**POGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsi ini kepada almarhum bapak dan ibu yang sangat kusayangi yang telah memberi segalanya untukku, membesarkanku, mendidikku dengan penuh kesabaran dan kasih sayang serta selalu mendoakanku untuk kebaikan dan keberhasilan menjadi orang yang berakhlak dan berguna bagi orang lain. Terima kasih atas segala yang engkau berikan.

MOTTO

Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan. Sungguh bersama kesukaran dan keringanan, karena itu bila kau telah selesai mengerjakan yang lain dan kepada Tuhan-lah berharap.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang"
Nama Mahasiswa : Saharia lesang
No Stambuk/NIM : 105720483214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018..

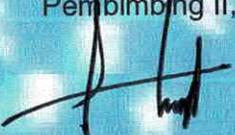
Makassar, 13 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NIDN: 0902116603


M. Hidayat, S.E., M.M.
NIDN: 0909059001

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Saharia lesang, Nim : 105720486114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0010/2018 M, Tanggal 29 Dzulka dah 1439 H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **sarjana ekonomi** pada program studi manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar .

29 Dzulkaidah 1439 H

Makassar, -----

11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)

4. Penguji : 1. Moh, Aris Pasigai, SE, MM (.....)

2. Muh, Nur Rasyid, S.E., M.M (.....)

3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA (.....)

4. Abdul Mutalib, SE, MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Ibra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SAHARIA LESANG
Stambuk : 105720483214
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Baraka kabupaten Enrekang "

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 JULI 2018



SAHARIA LESANG

Diketahui Oleh :

Dekan

Ismail Rasulong, S.E.,M.M.
NBM : 903978

ketua Program Studi Manajemen

Muh.Nur rasyid,S.E.,M.M
NBM : 1085576

ABSTRAK

SAHARIA LESANG. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Andi Jam’an dan M.Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder . Data primer yaitu staf kantor kecamatan Baraka berjumlah 34 pegawai. Sedangkan data sekunder berupa dokumen. Teknik pengumpulan data meliputi: dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah uji validitas, uji realibilitas, regresi linier sederhana, hipotesis dan korelasi.

Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh $Y = 23,081 + 0.133X$, yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 23,081 dengan koefisien regresi 0.133 yang menyatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y bernilai positif dan signifikan $0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang .

Kata kunci : *kepuasan kerja, kinerja pegawai.*

ABSTRACT

SAHARIA LESANG. 2018. *"The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at Baraka District Office of Enrekang Regency". Thesis Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Andi Jam'an and M.Hidayat.*

This study aims to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees at the Office District Baraka Enrekang District. This type of research is quantitative.

Sources of data used are primary and secondary data. Primary data are Baraka subdistrict office staff of 34 employees. While the secondary data in the form of documents. Data collection techniques include: documentation and questionnaires. Data analysis techniques used in this quantitative research is the validity test, reliability test, simple linear regression, hypothesis and correlation.

The result of simple linear regression test is $Y = 23,081 + 0.133X$, which means that the constant value of 27.402 with regression coefficient 0.133 which states the direction of the influence of variable X to Y is positive and significant $0,031 < 0,05$ which means that job satisfaction has a significant effect on performance an employee at the Baraka District Office of Enrekang Regency.

Keywords: *job satisfaction, employee performance.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya . shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARAKA KABUPATEN ENREKANG”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak LESANG dan ibu KAMBI yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak ismail Rasullong, SE.,MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E.,M.M selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. andi jam'an, SE., M.si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE., MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Dr.ir. A ifayani haanurat, MM dosen penasehat akademik yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen, akuntansi dan ilmu ekonomi pembangunan angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa saran dan kritikkannya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar , 28 Mei 2018

SAHARIA LESANG

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Manajemen sumber daya manusia	5
B. Kepuasan kerja	6
C. Kinerja pegawai.....	11

D. Tinjauan Empiris	14
E. Kerangka konsep	15
F. Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	17
B. Lokasi dan waktu penelitian	17
C. Defenisi operasional variabel dan pengukuran	17
D. Populasi dan sampel	20
E. Teknik pengumpulan data	21
F. Metode analisis data	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian	25
B. Identifikasi responden penelitian	38
C. Hasil analisis data	44
D. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Skema Tinjauan Empiris	14
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	39
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan.....	41
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel X	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Y	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.9	Koefisien	46
Tabel 4.10	Koefisien Regresi Sederhana.....	47
Tabel 4.11	Uji Hipotesis	48

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Skema Kerangka Konsep.....	15
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Koesioner penelitian
Lampiran 2	Uji validitas
Lampiran 3	Uji realibilitas
Lampiran 4	Regresi linear sederhana
Lampiran 5	Dokumentasi
Lampiran 6	Persuratan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada pegawainya, selain itu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana pegawai dapat menikmati pekerjaannya sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi.

Dalam era globalisasi ini ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah bagaimana suatu organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan salah satunya adalah tenaga kerja.

Dalam era globalisasi sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, terutama menyangkut timbul daya manusia organisasi maka yang menjadi persoalan adalah menyiapkan pegawai yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari Negara lain atau

dengan kata lain menyiapkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan berkualitas meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja perusahaan/instansi.

Persoalan pegawai yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antara mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi dinegara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada. Tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan pegawai adalah sistem upah, hal ini sering terjadi terutama diindonesia.

Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan/instansi yang bersangkutan misalnya: adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan/instansi itu sendiri. Maka para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerahkan.

Kepuasan kerja merupakan salahsatu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena bila pegawai tidak mendapatkan kepuasan dari pekarjaannya, maka semangat akan turun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi suatu perubahan penting. Hal ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Kinerja pegawai adalah tingkatan para pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Selanjutnya dengan kepuasan kerja pegawai dan dikaitkan daya kinerja mengenai penting untuk dikaji agar diperoleh mengetahui dalam membangun sumberdaya manusia organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul "**pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang**".

B. Rumusan Masalah

Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor kepuasan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan dan faktor-faktor kepuasan kerja pegawai agar terjadi peningkatan kinerja pegawai dan sekaligus kinerja perusahaan/instansi itu sendiri.

2. Bagi universitas muhammadiyah Makassar

Dapat menambah buku referensi dan masukkan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya bagi jurusan manajemen.

3. Bagi penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya kelapangan kerja khususnya bagi mata kulia sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah dan kualitas, penarikan dan penempatan, program kesejahteraan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, pengaturan mutasi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja, pemantauan undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa .

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan perkara yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap, dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Edwin Fippo yang dikutip dalam sedarmayanti (2001:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mutiara S. Panggabean. M.E (2004:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu organisasi masyarakat.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan menurut Robbins (2003:78).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima. Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti mengapa karyawan meninggalkan perusahaan dan apa yang bisa anda lakukan untuk mengatasi isu tersebut

(*turnover*). tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaiknya jika pegawai banyak merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan bahwa sebagian orang lain lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari beberapa lainnya. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) adalah:

a. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan, input faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti

upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama atau tempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, kondisi kerja dan status paktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2. Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2001:181):

a. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka

dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerja yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Gaji atau Upah yang sesuai dengan kebutuhan

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dengan alat-alat memadai.

d. Kepribadian dengan pekerjaan

Teori “*kesesuaian kepribadian-pekerjaan*” Hollan menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya, dimensi itu adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b) Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c) Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.
- d) Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- e) Gaji atau Upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

C. Kinerja pegawai

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Gibson (2002:56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya.

Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

1. Karakteristik demograf. Misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain
2. Karakteristik kompetensi. Misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
3. Karakteristik psikologi, misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku

b) Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

c) Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan, peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

a) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan bagian lain sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Kehadiran

Suatu jumlah pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Sehingga membutuhkan kerjasama antara pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

D. Tinjauan Empiris

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Variable penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Sindi larasati dan alini gilang (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara	Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Metode deskriptif dan kausal	Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang berpengaruh maka akan semakin besar pula kualitas yang dihasilkan oleh karyawan.
2.	Vannecia marchelle soegandhi, eddy M sutanto, roy setiawan (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB pada PT. surya timur sakti jatim	Kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan OCB	Metode kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization citizenship behavior PT. surya timur sakti jatim. Yang berarti kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya organization citizenship behavior
3.	Regi permansari (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. anugrah rahario semarang	Motivasi lingkungan kerja dan kinerja	Metode deskriptif kuantitatif	Motivasi secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. anugrah raharjo semarang
4.	Agung AWS waspodo dan lussy minadaniati (2012)	Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organization citizenship behavior (OCB)	Kepuasan kerja dan iklim organization citizenship behavior (OCB)	Riset deskriptif dan riset eksplanatori	Dalam perhitungan regresi liner sederhana dapat berpengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB
5.	Bustomi muslih (2011)	Analisis pengaruh	Motivasi kerja,	kuantitatif	Dalam penelitian ini kepuasan kerja dan

		motivasi kerja terhadap keouasan kerja dan kinerja pegawai	kepuasan kerja, dan kinerja pegawai		motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	-------------------------------------	--	---

E. Kerangka Konsep

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawai karena kalau pegawai merasa puas maka yang akan memberi manfaat bagi perusahaan. Selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.



F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersipat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis ini diduga bahwa: “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung. Moh. Ali (1985:52) menjelaskan bahwa “metode penelitian deskriptif digunakan untuk upaya pemecahan atau menjawab permasalahan yang dihadapi pada situasi sekarang” sedangkan Nawawi Hadari (1993:63) menyatakan bahwa: “metode deskripsi dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

penelitian dilakukan di kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang yang beralamat di jalan tentara pelajar no 4 baraka. Sedangkan waktu penelitian berlangsung selama 2 (bulan) yang dilaksanakan pada bulan april dan mei 2018

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Secara teoritis, defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan tentang variabel-variabel organisasi sehingga dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini menentukan variabel bebas

(independent) dan variabel terikat (dependent) yang digunakan yaitu variabel fasilitas kerja (independent).

dan kinerja pegawai (dependent). Untuk lebih jelasnya yaitu:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Indikator-indikator kepuasan kerja (X) yaitu:

a. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

b. Gaji Atau Upah Yang sesuai dengan kebutuhan

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

c. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

d. Kepribadian Dengan Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan

strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Indikator-indikator kinerja pegawai (Y) yaitu:

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jumlah pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang yang jumlahnya 52 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini mempunyai kriteria tertentu kriteria yang dimaksud adalah pegawai dan pimpinannya, prosedur sampel dengan menggunakan metode slovin (2006:120):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{52}{1 + 52 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{52}{1 + 52(0,01)}$$

$$n = \frac{52}{1 + 0,52}$$

$$n = \frac{52}{1,52}$$

$$= 34$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan dua metode yaitu:

1. Penelitian pustaka (*library research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapangan (*field research*), adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan ini dilakukan dengan berbagai teknik diantaranya:

- a. Teknik dokumentasi

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukan data dokumen kerahasiaan kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang.

- b. Teknik kuesioner

Adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian konsep harus dihubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka tertentu. jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah diberikan. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5 nilai yang termasuk adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- | | | |
|----------|-----------------------|----------------|
| 1. (STS) | = sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| 2. (TS) | = tidak setuju | skor jawaban 2 |
| 3. (KS) | =kurang setuju | skor jawaban 3 |
| 4. (S) | =setuju | skor jawaban 4 |
| 5. (SS) | =sangat setuju | skor jawaban 5 |

Ciri khas skala likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti.

F. Metode Analisa Data

Teknik analisa data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian data ini. Menggunakan software SPSS. dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing

pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Taraf signifikat ditentukan 5% jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur suatu gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliable, instrument yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3. Regresi Linier sederhana

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai maka kami menggunakan analisis regresi linear. Yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$Y = a + bx$$

Keterangan

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = kepuasan kerja karyawan

4. Penguji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan kriteria uji t. uji t merupakan uji signifikan koefisien regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi diantara variabel bebas dan tidak bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang berada di jantung jasiarah Sulawesi Selatan yang dalam peta batas wilayah memang bentuknya seperti jantung. Pegunungan latimojong yang memanjang dari utara keselatan rata-rata ketinggian ± 3.000 meter diatas permukaan laut, memagari Kabupaten Enrekang disebelah timur sedangkan disebelah barat membentang Sungai Saddang dari utara keselatan yang pengendalian airnya menentukan pengairan saddang yang bearada dalam wilayah Kabupaten Pinrang dengan aliran pengairan sampai ke Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kabupaten Enrekang terletak antara $3^{\circ} 14'36''$ LS $119^{\circ}40'53''$ BT. Jarak dari ibukota provinsi Sulawesi selatan (Makassar) ke kota Enrekang dengan jalan darat sepanjang 235 Km. batas-batas daerah Kabupaten Enrekang : sebelah utara Kabupaten Tana Toraja, sebelah selatan Kabupaten Sidenreng Rappang, sebelah barat Kabupaten Pinrang, sebelah timur Kabupaten Luwu Dan Sidenreng Rappang. Kabupaten Enrekang berada didaerah pegunungan, terdiri dari gunung-gunung dan bukit-bukit sambung menyambung, mengambil dari $\pm 85\%$ dari seluruh luas Kabupaten Enrekang yang luasnya $\pm 1.786,01$ Km atau 2,92 dari seluruh luas seluruh provinsi Sulawesi Selatan, secara administrasi terbagi menjadi 9 dan 111 desa.

Dalam rangka mewujudkan terselenggaranya pemerintah yang bersih (*good governance*) yang merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk

mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara, untuk itu diperlukan pertanggung jawaban yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pembangunan dapat dilaksanakan dan berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna, bersi dari KKN dan bertanggung jawab.

Masyarakat semakin kritis, cerdas dan sadar akan hak-haknya sebagai pihak yang sangat berkepentingan terhadap kelangsungan organisasi menghadapi hal tersebut, maka organisasi publik harus mengubah paradigma pertanggung jawaban atas wewenang yang dilembahnya. Perubahan tersebut menghendaki agar sumber daya yang dikelola oleh organisasi publik dapat dipertanggung jawabkan secara tepat, jelas dan akuntabel.

Seiring dengan itu, perkembangan manajemen moderen telah membuktikan bahwa keterwujudan *good governance* dalam sebuah organisasi akan menjadi *competitive advantage* bagi penyelenggara dimata publik disisi lain, terselenggaranya *good governance* merupakan indikator terciptanya *clean goverment*. Sebagai salah satu pilar *good governance*, pertanggung jawaban (*accountability*) menjadi syarat mutlak munculnya kepercayaan public terhadap penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang Kabupaten Enrekang sebagai sebuah organisasi publik menyadari sepenuhnya akan kondisi diatas agar kerangka kegiatan pembangunan dapat terarah, terpadu dan menyeluruh dan berlangsung secara kesinambungan maka Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang telah mengembangkan mekanisme pertanggungjawaban publik dengan menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). LAKIP disusun merupakan pertanggungjawaban tahunan atas rencana

strategis kantor kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang tahun 2004 sampai 2018 yang juga merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan .

2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

Adapun visi dan misi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah:

1. Visi

Terwujudnya koordinasi pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan menuju pelayanan prima untuk menunjang visi Kabupaten Enrekang sebagai agropolitan yang religius berwawasan lingkungan.

2. Misi

- a. Menciptakan aparatur pemerintah yang berorientasi pelayanan prima proporsional dan transparansi.
- b. Menciptakan aparatur pemerintahan yang kreatif, inovatif, dan efektif serta mampu memberdayakan masyarakat.
- c. Melakukan hubungan koordinasi dan sinkronisasi antara unit kerja pemerintah Kabupaten Enrekang.
- d. Menciptakan hubungan koordinasi dan terpadu antara seksi yang ada dalam organisasi Kecamatan Baraka.
- e. Melakukan pembinaan , pemberdayaan dan melibatkan masyarakat dalam penyusunan kebijakan pemerintah .
- f. Dalam melaksanakan tupoksi, aparatur saling sipakatau sipangingan.
- g. Mendayagunakan informasi potensi kecamatan Baraka dan sumber daya serta data base untuk perencanaan melalui pendekatan dan pemanfaatan sistem informasi yang optimal.

- h. Mengedepankan kepentingan organisasi kecamatan maupun Kabupaten serta masyarakat Enrekang.

3. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

Sebagai salah satu SKPD dilingkup pemerintahan kabupaten enrekang kantor Kecamatan Baraka mengemban tanggung jawab guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan kabupaten enrekang. Secara struktual kantor Kecamatan Baraka sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah kabupaten Enrekang yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Enrekang No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja kecamatan dalam Kabupaten Enrekang yang secara garis besar memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk membantu bupati dalam mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan yang berada dilingkup wilayah Kecamatan Baraka.

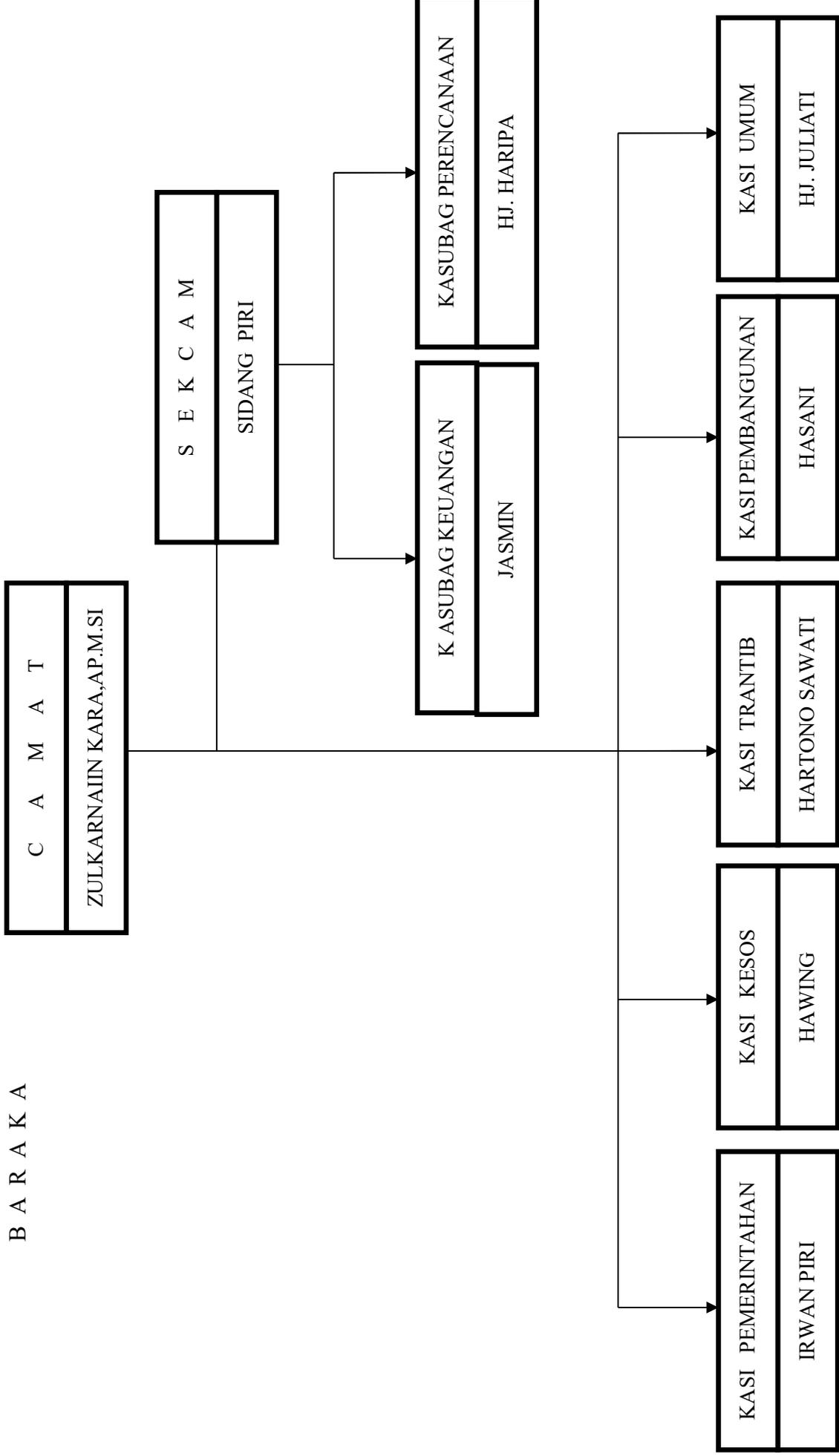
Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Enrekang No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja kecamatan dalam Kabupaten Enrekang, maka jabatan struktur organisasi Kecamatan Baraka meliputi sebagai berikut:

- 1) Jabatan stuktur terdiri dari:
 - a. Camat
 - b. Sekertaris camat terdiri dari:
 1. Sub bagian keuangan
 2. Sub bagian perencanaan
 - c. Bidang pemerintahan
 - d. Bidang trantib

- e. Bidang ekonomi /pembangunan terdiri dari: sub bidang perindustrian, perdagangan , koperasi dan UKM
- f. Bidang kesra
- g. Bidang pelayanan umum

Adapun struktur organisasi kecamatan Baraka sesuai peraturan daerah No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja kecamatan dalam Kabupaten Enrekang dapat dilihat sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI
PEMERINTAH KECAMATAN
B A R A K A



4. Tugas dan Tanggung Jawab Beserta Wewenang

Pemerintah Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengacu kepada undang-undang No.22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan ditindaklanjuti dengan ditetapkannya PP No. 84 tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah dimana memberi kewenangan kepada pemerintah daerah baik propinsi maupun kabupaten/kota untuk menyusun dan menetapkan organisasi dan perangkat daerah sesuai kebutuhan, serta ditetapkannya peraturan daerah Kabupaten Enrekang No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan struktur organisasi dan tata kerja kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, diantaranya terbentuknya Kecamatan Baraka.

Implikasi dari perubahan paradigma pemerintahan dengan lahirnya undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah secara langsung berdampak pada peraturan pemerintah No. 41 tahun 2007 tentang struktur organisasi kecamatan, dimana pemerintah kecamatan dipimpin seorang camat yang dalam melaksanakan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian kewenangan bupati/kota untuk menangani sebagian urusan pemerintahan daerah. Sebagai tindak lanjut undang-undang No. 32 tahun 2004, di Kabupaten Enrekang dibentuk Kecamatan Baraka berdasarkan peraturan daerah No. 07 tahun 2006 dengan tujuan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah unsur pendukung pemerintah Kabupaten Enrekang dibidang pemerintahan yang dipimpin oleh seorang camat dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah Kabupaten Enrekang. Untuk itu, kecamatan Baraka mempunyai tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam peraturan bupati Enrekang No 04 tahun 2013 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja kecamatan Baraka kabupaten enrekang.

Sampai saat ini kedudukan kantor Kecamatan Baraka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi masih berpedoman pada peraturan daerah No 34 tahun 2002 tentang pembentukan dan struktur organisasi kecamatan sambil menunggu hasil rumusan tugas pokok dan fungsi kecamatan sesuai peraturan pemerintah No 41 tahun 2007 tentang pedoman perangkat daerah. Organisasi kecamatan memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk membantu bupati dalam mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan yang berada dilingkup wilayah kecamatan dimana kantor kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang dalam melaksanakan tugas pemerintahan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati Enrekang melalui sekretaris Kabupaten Enrekang.

Adapun uraian tugas pada kantor kecamatan Baraka dapat dijabarkan sebagai berikut:

CAMAT

Melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah yang dilimpahkan oleh bupati dalam wilayah kerja Kecamatan Baraka, Camat mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan pemerintahan dan tugas umumnya adalah sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum

5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan
6. Membina penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat desa/kelurahan dan tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa/kelurahan

Dalam melaksanakan tugas diatas camat dibantu oleh sekertaris kecamatan, para seksi dan kasubag yang masing-masing memiliki tugas sebagai berikut:

1. SEKERTARIS

1. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
2. Merumuskan perencanaan dan program serta penyusunan rancangan kepada camat
3. Bertanggung jawab dalam bidang perencanaan keuangan dan kepegawaian lingkup pemerimtahan kecamatan
4. Melaksanakan tertib administrasi dan tata usaha
5. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga kecamatan
6. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada camat
7. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh camat

a. KASUBAG KEUANGAN

1. Melaksanakan urusan keuangan (mengadministrasikan urusan keuangan kecamatan)
2. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan keuangan kecamatan
3. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh camat

b. KASUBAG PERENCANAAN

1. Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis dibidang perencanaan
2. Mengelola dan melaksanakan urusan administrasi perencanaan
3. Menyimpan bahan dan melaksanakan evaluasi dan pelaporan setiap kegiatan
4. Membina dan melaksanakan tugas dibidang perencanaan
5. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya .

2. SEKSI PEMERINTAHAN

TUGAS : Menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan dibidang umum pemerintahan, pemerintahan desa /kelurahan, lingkungan hidup, dan pertanahan.

URAIAN TUGAS

1. Memfasilitasi pelaksanaan tugas pembantuan pemerintah provinsi dan pemerintah dan pemerintah kabupaten pada desa dalam wilayah dikecamatan
2. Melaksanakan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dibidang pemerintahan
3. Menginventarisir permasalahan pada seksi, pemerintahan dan mencari penyelesaiannya
4. Melaksanakan pembinaan, penata evaluasi administrasi pemerintahan
5. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada camat
6. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh camat

7. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat

3. SEKSI TRANTIB

TUGAS: Menyelenggarakan urusan ketentraman dan ketertiban umum

URAIAN TUGAS

1. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban masyarakat
2. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait
3. Bertanggung jawab menyusun rencana program pembinaan , pengendalian , pengawasan dibidang ketentraman dan perlindungan masyarakat.
4. Melaksanakan konsultasi dan kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan diklat hansip dan linmas
5. Bertanggung jawab dalam pemberian bantuan dalam rangka pengarahan dan pengendalian anggota masyarakat dalam menghadapi segala kemungkinan terjadinya ancaman dan bencana
6. Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan pengarahan dalam rangka siskamling
7. Menginventarisir permasalahan trantib dan linmas serta mencari pemecahannya
8. Melaporkan tugas pada camat
9. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
10. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat

4. SEKSI PEMBANGUNAN

TUGAS: Melaksanakan pelayanan dibidang industri dan perdagangan, penanaman modal dan koperasi serta pemberdayaan masyarakat

URAIAN TUGAS

1. Membuat perencanaan dan pelaksanaan tugas pada seksi ekonomi dan pembangunan
2. Mengkordinasikan perencanaan dan pelaksanaan program dibidang perekonomian
3. Mensosialisasikan perda dibidang perekonomian dan pembangunan
4. Bertanggung jawab terhadap pengembangan potensi wilayah
5. Inventarisir permasalahan pembangunan ekonomi dan pembangunan disektor lainnya dan mencari pemecahannya
6. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada camat
7. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
8. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat

5. SEKSI KERSA

TUGAS: Melaksanakan kegiatan dan pelayanan dibidang kependudukan dan kesejahteraan sosial

URAIAN TUGAS

1. Membuat perencanaan dan penyusunan program dalam bidang kependudukan dan kesos
2. Sosialisasi perda/kebijakkan perda dalam hal kependudukan dan kesos
3. Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi program kesos
4. Evaluasi dan pengawasan kegiatan dan pengembangan kependudukan

5. Memantau dan menganalisis data dan pengembangan kependudukan
6. Inventarisasi permasalahan seksi kependudukan/kesos
7. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada pimpinan
8. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh camat
9. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat

6. SEKSI PELAYANAN UMUM

TUGAS: Mengumpulkan dan menyusun pedoman dan petunjuk teknis pelayanan umum

URAIAN TUGAS

1. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan
2. Membantu rencana program dibidang pelayanan umum
3. Menyiapkan petunjuk teknis pedoman pelaksanaan pelayanan akta kelahiran,akta kematian, akta pernikahan, akta perceraian,akta pengesahan, akta penyerahan anak dan akta perubahan usaha
4. Menghimpun dan mengelola data catatan sipil dan pelayanan umum serta mencari pemecahannya
5. Melaksanakan pengadministrasian jasa ketatausahaan
6. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
7. Dalam melaksanakan tugasnyabertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat

B. Identifikasi Responden Penelitian

Kantor kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, memiliki pegawai sebanyak 52 orang yang dijadikan sampel penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang sebanyak 34 orang

Setelah melakukan penyebaran kuensioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, jabatan, dan masa kerja. Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuensioner penelitian.

1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
Laki-laki	24	70,58
perempuan	10	29,41
Jumlah	34	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk jenis laki-laki sebanyak 24 pegawai dari 34 responden (70,58), sementara perempuan sebanyak 10 pegawai dari 34 responden (29,41).

2. Identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.2

Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
SLTA/Sederajat	14	41,17
D3 (Diploma)	4	11,76
S1 (Sarjana)	15	44,11
S2 (pascasarjana)	1	2,94
jumlah	34	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 14 pegawai dari 34 responden (41,17) , jenjang pendidikan D3 (diploma) sebanyak 4 pegawai dari 34 responden (11,76) , jenjang pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 15 pegawai dari 34 responden (44,11) dan jenjang pendidikan S2 (pascasarjana) 1 dari 34 responden (2,94).

3. Identifikasi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
25-35	4	11,76
36-45	10	27,02
46-55	15	44,11
56-65	5	14,70
Jumlah	34	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa jumlah pegawai kantor kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang yang berusia 25-35 sebanyak 4 pegawai dari 34 responden (11,76), berusia 36-45 sebanyak 10 pegawai dari 34 responden (27,02), berusia 46-55 sebanyak 15 pegawai dari 34 responden (44,11) dan yang berusia 56-65 sebanyak 5 pegawai dari 34 responden (14,70).

4. Identifikasi responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.4

Responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
Camat	1	2,94
Kasubag keuangan	1	2,94
Kasubag perencanaan	1	2,94
Seksi pemerintahan	1	2,94
Seksi trantib	1	2,94
Seksi pembangunan	1	2,94
Seksi kersa	1	2,94
Seksi pelayanan umum	1	2,94
Pengadministrasian keuangan	1	2,94
Staf umum	6	17,64
Staf kasubag keuangan	4	11,76
Staf kasubag perencanaan	4	11,76

Staf pemerintahan	4	11,76
Staf trantib	2	5,88
Staf pembangunan	3	8,82
Staf kersa	2	5,88
Jumlah	34	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa jumlah pegawai pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk jabatan camat sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan kasubag keuangan sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan kasubag perencanaan sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan seksi pemerintahan sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan seksi trantib sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan seksi pembangunan sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan seksi kersa sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan seksi pelayanan umum sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan pengadministrasian keuangan sebanyak 1 pegawai dari 34 responden (2,94), jabatan staf umum sebanyak 6 pegawai dari 34 responden (17,64), jabatan staf kasubag keuangan sebanyak 4 pegawai dari 34 responden (11,76), jabatan staf kasubag perencanaan sebanyak 4 pegawai dari 34 responden (11,76), jabatan staf pemerintahan sebanyak 4 pegawai dari 34 responden (11,76), jabatan staf trantib sebanyak 2 pegawai dari 34 responden (5,88),

jabatan staf pembangunan sebanyak 3 pegawai dari 34 responden (8,82), jabatan staf kersa sebanyak 2 pegawai dari 34 responden (5,88).

5. Identifikasi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5

Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (pegawai)	Frekuensi Relatif (%)
5-15	17	50
16-25	9	26,47
26-35	6	17,64
36-45	2	5,88
Jumlah	34	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa jumlah pegawai kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk masa kerja 5-15 sebanyak 17 pegawai dari 34 responden (50), masa kerja 16-25 sebanyak 9 pegawai dari 34 responden (26,47), masa kerja 26-35 sebanyak 6 pegawai dari 34 responden (17,64), dan masa kerja 36-45 sebanyak 2 pegawai dari 34 responden (5,88).

C. Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kecepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel dimana data diolah dengan bantuan SPSS 23 (*for windwos release*).

a. Variabel X (Kepuasan kerja)

Tabel 4.6

hasil uji validitas variabel X

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}
X1	0,339	0,629
X2	0,339	0,779
X3	0,339	0,555
X4	0,339	0,628
X5	0,339	0,763
X6	0,339	0,562
X7	0,339	0,431
X8	0,339	0,478

Sumber : Data Diolah Spss 23 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel X memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,339

b. Variabel Y (Kinerja karyawan)

Tabel 4.7
hasil uji validitas variabel Y

Variabel	r _{tabel}	r _{hitung}
Y1	0,339	0,382
Y2	0,339	0,538
Y3	0,339	0,734
Y4	0,339	0,494
Y5	0,339	0,419
Y6	0,339	0,628
Y7	0,339	0,352
Y8	0,339	0,541

Sumber : Data Diolah Spss 23 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel Y memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,339

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian *cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten reliabilitasnya, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.8

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	keterangan
Kepuasan kerja (X)	0,756	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,609	Reliabel

Sumber: Data Diolah Spss 23 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari koesioner adalah reliabel yang berarti bahwa koesioner layak digunakan dalam penelitian.

3. Regresi linier

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. Analisis regresi linear menggunakan bantuan program SPSS 23 (*for windows release*) analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.9

Koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.111	1.60866

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Data Diolah Spss 23 2018

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien pada tabel diatas nilai korelasi adalah 0,371 nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian yaitu sebesar 0,371 dan berada pada kategori cukup dengan arah hubungan positif. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R square atau koefisien Determinasi (R^2) yang menunjukkan seberapa besar persentasi pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.10

Koefisien Regresi liner Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.081	2.026		11.392	.000
	KEPUASAN KERJA	.133	.059	.371	2.260	.031

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Data Diolah Spss 23 2018

Coefficients pada tabel diatas, pada kolom B pada constant (a) adalah 23,081 sedang nilai trust (b) adalah 0,133

Berdasarkan pengujian model regresi diatas, maka model regresi yang mengatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx \quad (Y=23,081 + 0,133X)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 23,081. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 23,081 koefisien regresi X sebesar 0,133 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X kepuasan kerja, maka variabel Y Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,133. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

4. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai atau secara parsial variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independent tersebut terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Nilai Signifikan

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.081	2.026		11.392	.000
KEPUASAN KERJA	.133	.059	.371	2.260	.031

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Data Diolah Spss 23 2018

Tabel uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau integritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (uji t), yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05

Pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan lebih $<0,05$.

D. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (kinerja pegawai), dan variabel bebas (kepuasan kerja).

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang adalah pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Gaji atau upah yang sesuai dengan kebutuhan adalah para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung adalah pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik .
- d. Kepribadian dengan pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Kinerja pegawai adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan adalah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas pekerjaan adalah setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.
- c. Ketepatan waktu adalah setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan bagian lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran adalah suatu jumlah pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerjasama adalah untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih sehingga

membutuhkan kerjasama antara pegawai sangat dibutuhkan kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa variabel (X) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil signifikan $0,031 < 0,05$. Persamaan regresi yaitu $Y = 23,081 + 0.133X$ dengan konstanta 23,081 yang menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 23,081. Koefisien regresi X sebesar 0.133. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif dengan nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,371.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sindi larasati dan alini gilang (2014) dengan judul "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom jabar barat utara". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang berpengaruh maka akan semakin besar pula kualitas yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh vannecia marchelle soegandhi, eddy M sutanto, dan roy setiawan (2017). Dengan judul " pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB pada PT. surya timur sakti jatim" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization citizenship behavior PT. surya timur sakti jatim. Yang berarti kepuasan kerja adalah salah satu paktor yang mempengaruhi

munculnya organization citizenship behavior. Lebih lanjut penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh regi permansari (2013) dengan judul “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. anugrah rahario semarang “ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT anugrah raharjo semarang . lebih lanjut penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh agus AWS waspodo dan lussy minadaniati (2012). Dengan judul” pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organization citizenship behavior (OCB)” dengan hasil penelitian ini terdapat perhitungan regresi linear sederhana dapat berpengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OBC. Dan pada penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh bustomi muslih (2011). Dengan judul ”pengaruh motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja dan motivasi kinerja pegawai” dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan ini, maka dapat disimpulkan seberapa saran yang diharapkan berguna untuk kepentingan praktis dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar memperhatikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya oleh Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang yang menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel yang lain untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar prabu mangkunegara. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, perusahaan. Bandung : PT remaja rosdakarya.
- Ali, Muhammad (1985). *Penelitian kependidikan : prosedur dan strategi* bandung: angkasa.
- Amirin, T., 2006, populasi dan sampel penelitian 4: ukuran sampel rumus slovin , erlangga, Jakarta.
- Bangun , W . 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, Gelora aksara pratama. Penerbit erlangga . Jakarta.
- Gibson, 2002. *Organisasi perilaku*, Struktur-proses, terjemahan, Edisi V.jakarta : penerbit erlangga.
- Hani T. Handoko. 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE : Jakarta.
- Luthans, fred, 2006 . *perilaku organisasi*, edisi sepuluh, edisi bahasa Indonesia. Penerbit andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara anwar prabu, 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*, Cetakan pertama, PT. refika aditama, bandung.
- Nawawi, hadari, 1993, *metode penelitian bidang sosial*, Gadjah mada university press, Yogyakarta.
- Panggabean, S., mutiara 2004. *Manajemen sumber daya manusia*, Bogor: ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen p 2001. *Organizational behavior*, gthED. Upper saddle river new jersey 07458: prentice hall organizational.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*, edisi 10. Jakarta : PT. indeks
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*, untuk perusahaan : dari teori ke praktik. PT. raja grafindo persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, cetakan kedua, maju mundur, bandung
- AWS WaspodoAgung dan Minadaniati lussy 2012. *Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada PT.trubus swadaya depok (Diposkakan agung AWS Waspodo, lussy minadaniati 21.24 diaksdes 16 desember 2017) Vol.3 No.1*
- Permansari ragil 2013, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. anugrah raharjo semarang. (Disposkakan ragil permansari 21.23 Diakses 16 desember 2017). Vol.3 No.3

- Larasati sindi dan gilang alini 2013. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilaya Telkom jabar barat utara (witel bekaasi) (diposkokan sindi larasati,alini gilang, diakses 21.00 16 desember 2017).vol.3 no. 1*
- Soegandhi marchelle vannecia dan setiawan roy 2013,*Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT.surya timur sakti jatim.(diposkokan vannecia marchelle soegandhi, roy setiawan. 21.23 diakses 16 desember 2017). Vol.1 No.1*
- Muslih busthouni 2012,analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT sang hyang seri (persero) regional III malang. (dispokokan busthounil muslih 21.00 diakses 16 desember 2017). Vol. 5. No 1
- Risnawati 2016, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi UMKM, perindustrian,perdagangan dan esdm kabupaten takalar. Universitas muhammadiyah Makassar

LAMPIRAN

Lampiran 1 : koesioner penelitian

KUESIONER

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARAKA KABUPATEN ENREKANG

Dengan hormat,

Saya mahasiswi dari Fakultas ekonomi dan bisnis akan mengadakan penelitian dengan judul: **“pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang”**

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini

Demikian permohonan saya dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Saharia lesang

Nama
Responden :

Umur : Tahun

Jenis kelamin : Pria Wanita

Alamat

Pendidikan : SLTA Diploma S1 S2 S3

Jabatan/
Golongan :

Lama Kerja : Tahun

Petunjuk :

Berilah tanda checklist (✓) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (5) alternatif jawaban tingkat kepuasan kerja yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang					
1	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Atasan kurang tegas dalam memberikan arahan kepada pegawai					
	Gaji Atau Upah Yang Sesuai Dengan Kebutuhan					
3	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterimah saat ini					
4	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya ambil					
5	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
	Kondisi Kerja Yang Mendukung					
6	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dibebani saat ini					
7	Sesuai dengan keinginan saya, saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
	Kepribadian Dengan Pekerjaan					
8	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Jumlah Pekerja					
1	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik					
2	Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
	Kualitas Pekerjaan					
3	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda sendiri					
4	Dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
	Ketepatan Waktu					
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi					
	Kehadiran					
6	Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk memulai pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan					
	Kemampuan Kerjasama					
7	Adanya saling kerjasama antara karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan					
8	Kuantitas pekerjaan yang anda lakukan dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan					

tabulasi jawaban variabel X (kepuasan kerja)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X
1	4	5	4	4	5	4	5	4	35
2	4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	2	2	2	2	2	2	5	2	19
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	2	2	5	2	2	4	5	27
6	5	4	5	4	5	5	5	5	38
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	5	5	4	5	5	4	4	5	37
9	5	4	5	4	4	4	5	5	36
10	5	4	5	5	5	5	5	5	39
11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
12	5	5	5	5	2	2	5	5	34
13	5	2	2	2	5	5	2	5	28
14	4	4	3	5	4	4	5	5	34
15	5	5	5	4	5	5	5	2	36
16	5	4	5	5	5	5	5	5	39
17	4	2	4	4	2	2	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	2	4	5	5	2	5	32
20	5	5	4	5	4	4	4	4	35
21	4	5	3	5	5	5	5	5	37
22	5	5	4	5	5	5	4	4	37
23	4	5	2	4	5	5	5	5	35
24	5	2	5	5	4	4	5	2	32
25	4	3	5	4	5	3	5	5	34
26	5	5	4	5	4	4	4	4	35
27	4	5	5	5	5	5	4	5	38

28	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	35
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	37
31	4	2	5	5	2	2	5	5	2	4	4	26
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	2	2	4	4	5	2	5	5	4	4	4	28
34	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	36
Total	151	138	139	150	142	144	149	150	149	150	150	1163
Rata-rata	4.44	4.06	4.41	4.41	4.18	4.24	4.38	4.41	4.38	4.41	4.41	34.21

Sumber : data diolah 2018

tabulasi jawaban variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
1	5	4	5	5	5	5	5	5	29
2	4	5	5	5	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	5	4	30
5	4	4	4	5	4	5	4	4	26
6	5	4	4	4	4	5	5	4	26
7	5	5	5	5	5	4	5	5	29
8	4	5	5	5	5	5	5	5	29
9	4	4	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	4	5	30
11	4	5	5	5	5	5	5	5	29
12	5	4	5	4	5	5	5	5	28
13	4	4	4	5	5	5	5	4	27
14	5	5	4	5	4	4	4	5	27
15	5	5	5	4	5	5	5	5	29
16	4	5	4	5	5	4	5	4	27
17	5	4	5	5	5	5	5	5	29
18	5	5	5	4	4	4	4	5	27
19	5	5	5	4	5	5	5	5	29
20	4	4	4	5	5	4	5	4	26
21	4	5	5	5	5	5	5	4	29
22	5	5	5	4	4	5	4	5	28
23	5	4	4	5	5	5	5	5	28
24	4	4	4	2	5	4	5	4	23
25	5	5	5	5	4	5	5	5	29
26	5	4	4	5	5	4	4	5	27
27	4	5	5	4	5	5	4	5	28

karakteristik responden

no	nama	usia	jenis kelamin	pendidikan	jabatan/golongan	lama bekerja	alamat
1	M.Zulkarnain kara, AP. M.SI	56	L	S2	Camat baraka/lvb	23	Baraka
2	Hasani	57	L	SLTA	Kasi pembangunan/IIId	37	Baraka
3	Hj, juliati	48	P	SLTA	Kasi umum/IIId	14	Baraka
4	Drs. Lunik	53	L	S1	Penata TK.I IIId	18	Iemo
5	harifa, s.pd	52	P	S1	Kasubag perencanaan/IIId	36	Kaju cololo
6	Muh. Surya nur	45	L	DIPLOMA	Penata TK.I IIId	10	Bankan
7	Hasir	55	L	SLTA	Penata TK.I IIId	30	Balla
8	Irwan piri, S, sos	48	L	S1	Kasi pemerintahan/IIId	24	Baraka
9	Haniah	53	P	SLTA	Penata III/c	18	Dolo
10	Jasmin, SE	42	L	S1	Kasubag keuangan/IIId	12	Salukanan
11	Bakri susba, SE	39	L	S1	Penata muda TK.I III/b	8	Baraka
12	Madaali kendeng, A.md	40	L	DIPLOMA	Penata muda TK.I III/b	11	Matarin
13	Djaisa, S.Pd	51	P	S1	Penata muda TK.I III/b	15	Kaju cololo
14	Hartono sawati, S.sos	43	L	S1	Kasi transtib/IIId	12	Baraka
15	Sunarti s	54	P	SLTA	Staf umum III/b	25	Patuang
16	darwan, S.sos	35	L	S1	Penata muda TK.I III/b	10	Lo'ko
17	Sitti hasma	52	P	SLTA	Penata muda III/a	25	Baraka
18	Amran, s.pd	45	L	S1	Penata muda III/a	12	Rumbo
19	Kadayang	51	L	SLTA	Penata muda III/a	32	Balla
20	Dahlian renden, S, Pd	46	L	S1	Penata muda III/a	12	Rumbo
21	Pajar, SE	44	L	S1	pengadministrasian keuangan III/a	9	Liang bai
22	Irmayanti, A.Md.Kom	32	P	DIPLOMA	Staf kasubag keuangan II/d	8	Sangbua
23	Husain muh tiro	55	L	SLTA	Staf pembangunan II/c	32	Baraka
24	Nasruddin	40	L	DIPLOMA	Pengatur II/c	13	Hombes
25	Husain	53	L	SLTA	Staf umum II/c	19	Tiintok

26	Erwin	44	L	SLTA	Staf kesos II/c	10	Baraka
27	Anci	62	L	SLTA	Staf umum II/a	32	Balla
28	Jasmawati wasa, S,pd	38	P	S1	Staf umum II/c	8	Baraka
29	Karmila	28	P	S1	Pengatur II/c	5	Patuang
30	Sukiman	36	L	SLTA	Pengatur II/c	17	Iemo
31	Samsirruddin	25	L	SLTA	Stap pemerintahan II/a	5	Pasui
32	Gunawan	49	L	SLTA	Pengatur II/c	18	Awo
33	Haling S. sos	52	L	S1	Stap pemerintahan II/a	19	Baraka
34	Nur inayah	25	p	S1	Staf umum III/b	5	Dolo

17

14

24

4

10

10

15

5

9

4

10

10

15

15

5

1

6

15

10

15

15

15

5

1

2

1

10

5

15

15

5

1

Lampiran 2 : Uji validitas

Uji validitas variabel x

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X
X1	1	.396*	.390*	.338	.428*	.175	.098	.338	.629**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)		.020	.023	.050	.012	.323	.580	.050	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	.396*	1	.215	.466**	.615**	.378*	.267	.322	.779**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.020		.222	.005	.000	.027	.127	.063	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3	.390*	.215	1	.315	.167	.212	.383*	.025	.556**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.023	.222		.070	.346	.228	.025	.890	.001
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X4	.338	.466**	.315	1	.230	.093	.407*	.276	.628**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.050	.005	.070		.191	.600	.017	.114	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X5	.428*	.615**	.167	.230	1	.678**	.175	.291	.763**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.346	.191		.000	.323	.095	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X6	.175	.378*	.212	.093	.678**	1	-.140	.197	.562**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.323	.027	.228	.600	.000		.428	.265	.001
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X7	.098	.267	.383*	.407*	.175	-.140	1	-.052	.431*
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.580	.127	.025	.017	.323	.428		.771	.011
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X8	.338	.322	.291	.276	.291	.197	-.052	1	.478**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.050	.063	.890	.114	.095	.265	.771		.004
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X	.629**	.779**	.556**	.628**	.763**	.562**	.431*	.478**	1
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.011	.004	
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji validitas variabel Y

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1 Pearson Correlation	1	-.007	.289	-.040	-.031	.104	.038	.471**	.382*
Sig. (2-tailed)		.969	.098	.821	.860	.559	.831	.005	.026
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2 Pearson Correlation	-.007	1	.581**	-.004	.004	.272	.076	.398*	.538**
Sig. (2-tailed)	.969		.000	.980	.982	.120	.667	.020	.001
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3 Pearson Correlation	.289	.581**	1	-.045	.175	.571**	.247	.448**	.734**
Sig. (2-tailed)	.098	.000		.799	.321	.000	.159	.008	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4 Pearson Correlation	-.040	-.004	-.045	1	.152	.067	.024	.069	.494**
Sig. (2-tailed)	.821	.980	.799		.392	.708	.891	.699	.003
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5 Pearson Correlation	-.031	.004	.175	.152	1	.155	.491**	.214	.419*
Sig. (2-tailed)	.860	.982	.321	.392		.381	.003	.225	.014
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6 Pearson Correlation	.104	.272	.571**	.067	.155	1	.381*	.232	.628**
Sig. (2-tailed)	.559	.120	.381	.708	.381		.026	.187	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7 Pearson Correlation	.038	.076	.247	.024	.491**	.381*	1	.023	.352*
Sig. (2-tailed)	.831	.667	.159	.891	.003	.026		.895	.041
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8 Pearson Correlation	.471**	.398*	.448**	.069	.214	.232	.023	1	.541**
Sig. (2-tailed)	.005	.020	.008	.699	.225	.187	.895		.001
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y Pearson Correlation	.382*	.538**	.734**	.494**	.419*	.628**	.352*	.541**	1
Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000	.003	.014	.000	.041	.001	
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3 : Uji realibilitas

Uji realibilitas variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Uji realibilitas variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	8

Lampiran 4 : regresi linear sederhana

Uji regresi linear sederhana (model summary)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.111	1.60866

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Uji regresi linear sederhana (coefficients)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.081	2.026		11.392	.000
	KEPUASAN KERJA	.133	.059	.371	2.260	.031

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 5 : Dokumentasi



Keterangan gambar : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang



Keterangan gambar : Papan Nama Kantor Kecamatan Baraka



Keterangan gambar : pengamatan peneliti tentang bagaimana kepuasan kerja pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang



Keterangan gambar : pengamatan peneliti sebelum membagikan koesioner penelitian



Keterangan gambar : pembagian koesioner penelitian kepada pegawai kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang



Keterangan gambar : pengisian koesioner penelitian oleh pegawai kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
No. 62 TAHUN 1439 H/XI/2017 M

Tentang

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan : Usulan Kaprodi Manajemen, pada tanggal 17 November 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Saharia Lesang
Stambuk : 105720483214
Program Studi : Manajemen
Pembimbing I : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
Pembimbing II : M. Hidayat, SE, MM.

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

- Kedua : Seluruh pembiayaan yang terkait dengan dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 17 November 2017


Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM: 903 078

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing Mahasiswa



Nomor : 417/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

07 Sya'ban 1439 H
23 April 2018 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Bupati Enrekang

Cq. Ka. Kantor Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu
di -

Enrekang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 013/05/C.4-II/IV/39/2018 tanggal 23 April 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SAHARIA LESANG
No. Stambuk : 10572 04832 14
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 April 2018 s/d 28 Juni 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079
ENREKANG

Enrekang, 26 April 2018

Nomor : 203/DPMPSTSP/IP/IV/2018
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Camat Baraka
Di
Kab. Enrekang

Berdasarkan Surat Dari Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 417/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018, tanggal 23 April 2018 menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **Saharia Selang**
Tempat Tanggal Lahir : Tampun, 28 September 1996
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Buttu juppandang Kel. Juppandang Kec. Enrekang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang."**

Dilaksanakan mulai, 26 April 2018 s/d 26 Juli 2018.

Pengikut/anggota: -

Pada prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan.
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas foto copy Skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian.

a.n. BUPATI ENREKANG
Kepala DPMPSTSP Kab. Enrekang



HARWAN SAWATI, SE
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19670329 198612 1 001

Tembusan Yth :

01. Bupati Enrekang (Sebagai Laporan).
02. Asisten Administrasi Umum Setda Kab. Enrekang.
03. Kepala BAKESBANG POL Kab. Enrekang.
04. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
05. Yang bersangkutan (**Saharia Selang**).
06. Pertinggal.



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
KECAMATAN BARAKA**
JALAN TENTARA PELAJAR NO 4 BARAKA TELP. (0420) 2311777
BARAKA 91 753

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 75/KB/IV/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HARTONO SAWATI, S.Sos
NIP : 197012012002121003
Jabatan : KASI TRANTIB

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SAHARIA LESANG
Tempat/Tanggal lahir : Tampun, 28 September 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : Manajemen
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor kecamatan Baraka
Kabupaten Enrekang

Adalah Benar, yang bersangkutan di atas telah melaksanakan penelitian di Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang tanggal 27 April 2018 s/d 27 Mei 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Baraka, 30 April 2018





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SAHARIA LESANG
Nomor Stambuk : 105720483214
Prog.Sutdi/jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Nama Pembimbing I : Dr. Andi jam'an, SE., M.Si
Judul Proposal : pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang

No	Hari Tanggal	Uraian Perbaikan	Paraf
	7/5-18	Perbaikan hipotesis & Kesimpulan Uj. Hipotesis Ud. G.P	

Makassar, 28 Mei 2018

Mengetahui :
Ketua Jurusan manajemen

Moh. Aris pasigati SE,MM
NBM: 1093 485



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SAHARIA LESANG
Nomor Stambuk : 105720483214
Prog.Sutdi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Nama Pembimbing II : M. Hidayat, SE, MM.
Judul proposal : pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Baraka kabupaten enrekang

No	Hari Tanggal	Uraian Perbaikan	Paraf
1	Kanur/26/5/18	1 Abstrak	
2	Sekara/15/6/18	Uraian pendahuluan	

Makassar, 28 Mei 2018

Mengetahui :
Ketua Jurusan manajemen

M. Aris pasigai SE,MM
NBM: 1093 483

BIOGRAFI PENULIS



Saharia lesang, Lahir pada tanggal 28 september 1996 di Tampun, Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah anak Sulung dari pasangan Bapak Lesang Dan Ibu Kambi Jenjang pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah Sekolah Dasar (MI) Guppi Bolong, Kabupaten Enrekang dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah di MTsN 1 Baraka Kabupaten Enrekang dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan Sekolah di SMKN 1 Enrekang lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis mengikuti program S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar mulai tahun 2014 sampai dengan sekarang.