

SKRIPSI

**Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat SDM  
Dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar**



Oleh:

Sultan Al Fadjrín

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11145 19

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2023**

SKRIPSI

**ANALISI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DIREKTORAT SDM DAN UMUM PT PELINDO JASA MARITIM  
MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial (S.Ap)

Disusun dan Diajukan Oleh:

SULTAN AL FADJRIN

Nomor Stambuk: 10561 11145 19

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja  
Pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT.  
Pelindo Jasa Maritim Makassar

Nama Mahasiswa : Sultan Al Fadjrln

Nomor Induk Mahasiswa : 105611114519


Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Abdul Mahsyar, M.Si**

  
**Nur Khaerah, S.IP., M.IP**

Mengetahui :


Dekan

Ketua Program Studi

Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Ilmu Administrasi Negara



  
**Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si**  
NBM : 991742

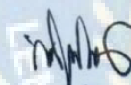
## HALAMAN PENERIMAAN TIM


Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan surat keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0160/FSP/A.4-II/VII/44/2023 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu, 29 Juli 2023.

Mengetahui :

Ketua

Sekretaris

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

  
Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si

NBM : 730727

NBM: 992797

Tim Penguji

1. Dr. H.Mappamiring, M.Si
2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd
3. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd
4. Nur Khaerah, S.IP., M.IP

  
( H. Mappamiring )  
  
( Ansyari Mone )  
  
( Haerana )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sultan Al Fadjrjn

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11145 19

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Juni 2023

Yang Menyatakan,

  
Sultan Al Fadjrjn

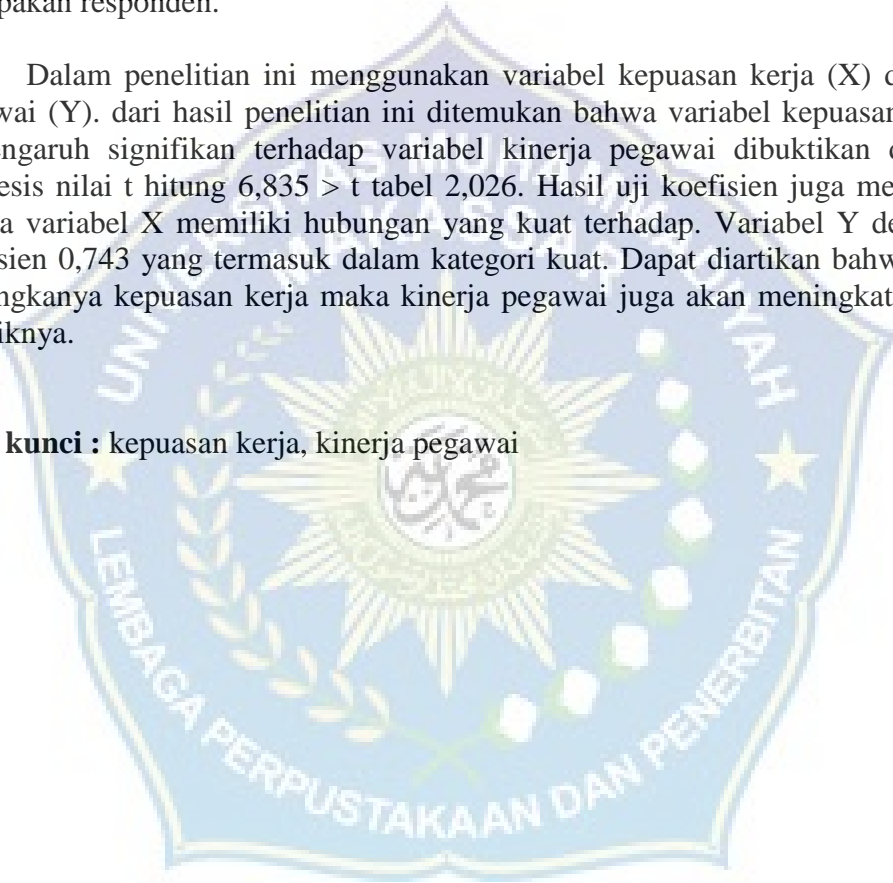
## ABSTRAK

**Sultan Al Fadrjin, 2023. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Dibimbing oleh Abdul Mahsyar dan Nur Khaerah.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja yang ada pada pegawai terhadap kinerja pegawai pada direktorat SDM dan umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner dan dokumentasi dalam hal ini pegawai yang ada di direktorat SDM dan umum merupakan responden.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dibuktikan dengan uji hipotesis nilai  $t$  hitung  $6,835 > t$  tabel  $2,026$ . Hasil uji koefisien juga membuktikan bahwa variabel X memiliki hubungan yang kuat terhadap. Variabel Y dengan nilai koefisien  $0,743$  yang termasuk dalam kategori kuat. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

**Kata kunci :** kepuasan kerja, kinerja pegawai



## KATA PENGANTAR



*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Segala puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata’ala, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulid dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat SDM Dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi itu tidak akan terwujud tanpa adanya semangat, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
4. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M,Si selaku pembimbing I dan Ibu Nur Khaerah, S.Ip., M.Ip selaku pembimbing II serta Almarhum Bapak Dr. H. Syamsir Rahim, S.Sos., M.si yang sempat menjadi pembimbing II yang senantiasa meluangkan

waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Para dosen jurusan Ilmu Administrasi Negara yang ikhlas telah memberikan ilmunya, dan seluruh Staf pegawai di ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Kepada Kedua Orang Tua saya Bapak Drs Assrulah dan Ibu Sri Noarita S.E yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tulus tanpa pamrih. Terimakasih untuk segalanya, baru ini yang bisa saya persembahkan, semoga menjadi awal yang baik.
7. Kepada kakak saya Assri Masita yang senantiasa membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seganap keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi sampai selesai
9. Kepada seganap krayawan dan pimpinan PT Pelindo Jasa Maritim terkhususnya Direktorat SDM dan Umum yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi saya ucapkan terima kasih.
10. Kepada sahabat-sahabat saya Andi Arga Anurgrah, Muh Irfan Z, Saputra, Nurmiati, Muh Fadil, Muh Reza Phalevi, kak Amri, dan teman SMA saya yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan semangat serta motivasi kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan



11. Kepada seseorang yang special dengan nim 105611124519 yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini terimakasih.

12. Untuk teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2019 Khususnya IAN D untuk dukungan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih banyak.

13. Serta yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara langsung dan tidak langsung.

Akhirnya skripsi ini telah selesai, semoga berguna dan bermafaat kepada semua baik penulis maupun orang lain insyallah semoga mendapat lindungan dan berkah dari Allas SWT kepada Bapak, Ibu serta saudara (i) atas segala bantuannya. Aaminn Ya Rabbal Alamin.

***Waassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 17 Juni 2023

Sultan Al Fadjrln

## DAFTAR ISI

<i>SKRIPSI</i> .....	<i>i</i>
<i>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN HASIL</i> .....	<i>ii</i>
<i>HALAMAN PERNYATAAN</i> .....	<i>iii</i>
<i>ABSTRAK</i> .....	<i>v</i>
<i>KATA PENGANTAR</i> .....	<i>vi</i>
<i>DAFTAR ISI</i> .....	<i>ix</i>
<i>DAFTAR TABEL</i> .....	<i>xii</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i> .....	<i>xii</i>
<i>BAB I PENDAHULUAN</i> .....	<i>1</i>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
<i>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</i> .....	<i>6</i>
A. Penelitian Terdahulu.....	6
B. Teori Dan Konsep.....	10
1. Konsep Sumber Daya Manusia.....	10
2. Konsep Kepuasan Kerja Pegawai.....	12
3. Teori Kepuasan Kerja.....	18
4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	21
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
6. Teori Kinerja Pegawai.....	26
7. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	27

C. Kerangka Pikir .....	27
D. Hipotesis .....	28
E. Defenisi Operasional Variabel .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Waktu dan Lokasi.....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
E. Teknik Analisis Data.....	31
1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif TCR.....	31
2. Teknik Analisis Kolerasi .....	32
F. Teknik Pengebsahan Data.....	33
<b>BAB IV HASII PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	35
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	35
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	36
3. Letak Geografis Perusahaan.....	36
4. Sruktur Organisasi .....	37
B. Hasil Penelitian.....	38
1. Uji Intrumen .....	38
2. Karakteristik Responden .....	40
3. Analisis TCR.....	42
4. Hasil Analsisi Deskriptif Variabel .....	50
5. Teknik Analisis Koefisien Kolerasi .....	51
6. Pengujian Hipotesis.....	52
7. Uji Koefisien Daterminasi .....	54

C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	57
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	59
<b>LAMPIRAN</b> .....	63



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel .....	38
Tabel 4. 2 Uji Reabilitas Variabel.....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	42
Tabel 4. 6 Responden Pekerjaan Itu Sendiri .....	43
Tabel 4. 7 Responden Kesempatan Promosi .....	44
Tabel 4. 8 Jumlah Pegawai Sudah dan Belum Promosi.....	44
Tabel 4. 9 Responden Rekan Kerja.....	45
Tabel 4. 10 Responden Gaji.....	46
Tabel 4. 11 Responden Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4. 12 Responden Tanggung Jawab.....	47
Tabel 4. 13 Responden Displin .....	48
Tabel 4. 14 Rekap Jawaban Responden Variabel X .....	49
Tabel 4. 15 Rekap Jawaban Responden Variabel Y .....	50
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Deskriptif.....	51
Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Kolerasi .....	52
Tabel 4. 18 Uji Hipotesis t .....	52
Tabel 4. 19 Uji Hipotesis F .....	53
Tabel 4. 20 Uji Koefisien Daterminasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir .....	28
Gambar 2 Struktur Organisasi PT Pelindo Jasa Maritim .....	37
Gambar 3 Suasana Pegawai Saat Bekerja .....	44



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Suatu instansi dalam menjalankan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai keberhasilan serta tujuan yang di tetapkan. Untuk mendapatkan keberhasilan ada beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam suatu instansi maupun organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam mengembangkan target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang penting dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan. Serta sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan manusia. Menurut (KBBI, 2016), arti “sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi”

Menurut (Hasibuan, 2014)“sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Selain itu menurut (Bukit et al., 2017)“sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang di miliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi kerjanya, dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”. Senada dengan itu menurut (Adamy, 2016) “SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan perenan manusia dalam organisasi perusahaan”.

Sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting dalam organisasi yang harus terus dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tentu dalam mengembangkan sumber daya manusia tidaklah mudah dikarenakan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perkembangannya baik di eksternal maupun internal. Menurut (Bukit et al., 2017)“Manusia adalah makhluk sosial, di mana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok”. Melalui kutipan dari Bukit dkk dapat di pahami bahwa sifat manusia sangat mudah berkembang terutama dalam Instansi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia atau SDM yang di inginkan oleh perusahaan, organisasi maupun instansi agar memberikan peran positif terhadap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Diharapkan seluruh pegawai atau karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi. Organisasi hendaknya memberikan motivasi baik sebagai *reward* atau *support* di kerencanakan perusahaan, organisasi, maupun instansi menginginkan produktifitas pegawai yang terus meningkat. Untuk mendapatkan produktifitas yang meningkat perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

Menurut (Handoko, 2000)“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan menjadi salah satu hal yang sangat penting karena merupakan kunci dalam mendorong moral, disiplin serta kinerja pegawai. Dengan memerhatikan faktor tersebut kepuasan kerja karyawan akan senantiasa menjadi semangat yang meningkat dalam menjalankan tugasnya secara senang dan tidak terpaksa.



Kepuasan kerja karyawan atau pegawai dapat dinilai tidak hanya dalam melakukan pekerjaannya, tetapi juga terkait dalam beberapa aspek seperti interaksi sesama rekan kerja, lingkungan kerja, dan taat dalam mematuhi peraturan kantor. Kepuasan kerja pegawai juga merupakan kondisi emosional seseorang yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja seseorang juga mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang dinilai dari sikap pegawai dalam menjalankan tugasnya dan segala sesuatu dalam lingkungan kerjanya.

Tingkat kepuasan pegawai yang tinggi adalah salah satu aspek ataupun sifat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sifat yang negatif dalam bekerja. Menurut (Hasibuan, 2014) “karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, dia berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tuntas, dan pada akhirnya mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Subholding PT Pelindo Jasa Maritim yang disingkat menjadi SPJM merupakan salah satu dari empat subholding di bawah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk setelah merger. Pelindo Jasa Maritim tentunya menginginkan agar sumber daya manusia di perusahaan menjadi profesional dan berkualitas sangat tinggi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Berikut ini merupakan data tingkat *Labour Turn Over* (LTO) karyawan pada Divisi Umum dan SDM Pelindo Jasa Maritim.

Tabel 1. 1 Labour trun over

Tahun	Jumlah pegawai	pegawai		Jumlah pegawai akhir tahun	LTO (Labour Turn Over)
		masuk	keluar		
2021	31	-	-	31	0%
2022	31	-	1	30	1%

Sumber. PT Pelindo Jasa Maritim Devisi Umum dan SDM (2022)

Berdasarkan tabel diatas PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum dapat dilihat bahwa jumlah pegawainya relativ tetap dan hanya berkurang 1 di tahun 2022. Dari hasil observasi awal di lokasi penelitian masih ditemukan pegawai yang mengeluh dikarenakan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELINDO JASA MARITIM MAKASSAR”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

Bagaimana kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menjelaskan apa saja yang dapat mempengaruhi dan mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim

#### **D. Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai referensi penelitian selanjutnya sebagai sumber informasi.
- b. Sebagai tolak ukur pimpinan Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim dalam menilai kepuasa pegeawainya



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini akan mengangkat judul “ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT SDM DAN UMUM PT PELINDO JASA MARITIM”. Berikut ini diuraikan dalam tabel beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diangkat peneliti.

*Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu*

No	Nama, Tahun dan Judul	Metode Penelitian	Kesimpulan
	Said Al Fayet Husni (2020) “Analisi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Riau Graindo di Pekanbaru	Metode Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil dari penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pada PT Riau Graindo Pekanbaru, maka dapat disimpulkan, tingkat kepuasan karyawan berada pada kategori yang baik. Berarti karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, dan tanggung jawab atau tugas masing-masing. Berdasarkan indicator-indikator dalam penelitian ini di peroleh hasil, ada berapa indicator yang menjadi penunjang bagi karyawan dalam bekerja sehingga tercapainya kepuasan kerja, yaitu : pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji, kondisi kerja yang mendukung. Hal ini mterbukti karena dari masing-masing idikator tersebut karyawan bisa menjalani

			atau mengerjakan dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dari hasil penelitian uji validitas penelitian ini dilakukan dengan cara mengkolerasi masing-masing butir pertanyaan dengan pedoman jika hasil perhitungan r dihitung $> r$ tabel pada tingkat alpa 5% . yaitu sebesar $df = N-2$ , $df= 18-2$ , $df -16$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r tabel sebesar 0,4683. Dan dinyatakan valid.
1	Zainudin (2019) “Analisi Kepuasan Kerja Karyawan (Stuid Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk, (BCA) KCU Bandar lampung)”	Metode Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan adalah karyawan PT. Bank Central Asia KCU Bandar Lampung merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Indikator tertinggi dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah indikator kominkasi yaitu komunikasi atau informasi dari atasan maupun rekan kerja mengenai tugas-tugas kerja yang disampaikan dapat dimengerti dan cukup jelas, dan indikator terendah dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah indinkator prosedur pekerjaa. Tetapi dapat dikategorikan dari semua indikator yang ada bahwa kepuasan kerja pada karyawan sudah terpenuhi.
1	Ristyahana Nurbahar (2015) “Kepuasan Kerja	Metode Penelitian Pustaka ( <i>library</i>	Berdasarkan hasil analisis dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan adalah

	Karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Cabang Kabumen”	<i>Researcah</i> ) dan lapangan	<p>kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia Cabang kabumen secara umum adalah puas. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,3% atau sebanyak 21 karyawan masuk ke dalam ke dalam kategori sangat tinggi, 42,8% atau sebanyak 33 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 19,5% atau sebanyak 15 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 10,4% atau sebanyak 8 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi.</p> <p>Kepuasan kerja karyawan terhadap supervise oleh pimpinan dengan tingkat pencapaian skor sebesar 16,9% atau sebanyak 13 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 33,8 atau sebanyak 26 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 41,5% atau sebanyak 32 karyawan ke dalam kategori cukup tinggi.</p>
4	Muhammada Jefri Septian (2019) “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di CV Sinar	Metode Penelitian Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesepakatan Bersama antara</li> </ol>

	<p>Abadi Kelurahan Titi Papan Kecamatan Medan Deli”</p>	<p>manajemen dengan serikat pekerja, jumlah hari kerja karyawan CV. Sinar Abadi 26 hari kerja dalam sebulan.</p> <p>2. Tingkat kepuasan terhadap perusahaan di CV Sinar Abadi berada ditingkat respon puas dengan total skor 2717 dan rata-rata skor 108,68 dan berada pada rentan skala 105-129</p> <p>Faktor-faktor yang berpengaruh secara nyata terhadap tingkat kepuasan pada perusahaan CV Sinar Abadi yaitu kepemimpinan (<math>X_1</math>), kompenasi kerja (<math>X_2</math>), rekan kerja (<math>X_3</math>), gaji/upah (<math>X_4</math>) dan pekerjaan itu sendiri (<math>X_5</math>) dengan taraf keyakinan 95%.</p>
--	---	---

## **B. Teori Dan Konsep**

### **1. Konsep Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia atau SDM adalah potensi yang berasal dari manusia yang produktif. Sedangkan menurut (KBBI) “sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi”. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam suatu instansi atau organisasi. Menurut (Hasibuan, 2014) “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Keberhasilan suatu organisasi, besar atau kecil, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi Sebagian besar oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam organisasi dan perencanaan organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Sutrisno, 2017) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

(Sutrisno, 2017) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”



(Newman & Hodgetts, 2000)“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu”.

Senada dengan itu (Dessler, 2008)“Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”.

Senada dengan itu “bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*”(Sutrisno, 2017). Yang dapat diartikan sebagai *manpower management* yaitu kekuatan sumber daya manusia. Sedangkan menurut (Arifin, 2018)“MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan”. Sumber daya manusia dapat juga diartikan suatu faktor yang memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya.

Dengan demikian, Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berfokus pada faktor produksi manusia dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan instansi. Karena tanpa adanya manusia atau SDM, produksi atau kinerja perusahaan akan menjadi tidak maksimal dalam mencapai target perusahaan.

Selain itu fungsi dari manajemen sumber daya manusia ialah “proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, Kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”(Dessler, 2008). Sumber daya manusia dapat juga dikatakan faktor utama dalam

pengembangan suatu perusahaan dalam menentukan arah kedepannya semakin majunya SDM dalam perusahaan maka perusahaan juga akan menjadi lebih maju begitu pula juga dengan sebaliknya.

## **2. Konsep Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja berasal dari dua suku kata yaitu kepuasan dan kerja yang diman arti dari kepusan berdasarkan KBBI adalah kesenangan atau kelagaan sedangkan, kerja menurut KBBI adalah kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai (KBBI). Kepuasan kerja juga dapat diartika sebagai keadaan psikis seseorang yang menyenangkan dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga menjadi salah satu aspek penting yang dimiliki seorang karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang bagaimana pekerjaan serta kualitas pekerjaanya itu sendiri dalam mempengaruhi kehidupan mereka secara keseluruhan. Sedangkan (Spector, 2000) “Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang seseorang miliki terhadap pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut (Locke, 2010)“Mengatakan bahwa kepuasaan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang seseorang memiliki terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka”.

(Herzberg, 2008) “mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi antara aspek-aspek pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan individu”. Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwab kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan mereka yang ditentukan oleh interaksi antara

aspek-aspek pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan individu. Kepuasan kerja juga bisa didefinisikan sebagai perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai suatu perasaan yang positif atau negatif dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Sutopo dalam buku *Perilaku Organisasi* “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan memuaskan yang muncul dalam diri individu karena hubungan antara individu tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan”.

Kepuasan kerja juga dapat dikatakan juga sebagai masalah penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dimana kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan sangat berdampak terhadap perusahaan dalam pencapaian target atau hasil produksinya. Dalam hal ini suatu perusahaan tentunya akan sangat menginginkan pencapaian target yang tinggi. Untuk mencapai target perusahaan dibutuhkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menjadi semangat serta gairah yang tinggi.

Kepuasan kerja yang dirasakan pada seorang pegawai merupakan cerminan diri seorang pegawai baik sikap positif ataupun negatif dalam menjalankan tugas atau kewajibannya dalam berkerja. Jika seorang pegawai memiliki sifat positif dalam kepuasan kerjanya maka tugas serta kewajibannya akan dikerjakan dengan baik dan begitu pula sebaliknya sikap negatif akan berpengaruh buruk terhadap pekerjaan pegawai.

(Sari & Yulianti, 2021)“Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka,

serta sejauh mana pekerjaan mereka memberi kontribusi pada tujuan pribadi dan organisai”.

Salain itu menurut (Sari & Yulianti, 2021)“Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja dapat memengaruhi motivasi karyawan, kinerja kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi”. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut (Haryanto & Wicaksono, 2020)“Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Jika seorang pegawai merasa puas dalam bekerja, maka mereka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta merasa terlibat dalam perusahaan tempat mereka bekerja, maka mereka akan cenderung bekerja secara giat.

Senada dengan itu pendapat yang dikemukakan(Sinamora, 2004)“Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Balas jasa merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa serta prestasi yang dicapai. Kompensasi dapat berupa finansial atau non finansial. Jika kepuasan kerja terjadi, maka karyawan atau pegawai dapat memberikan sikap positif terhadap semua pekerjaan yang menjadi tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Menurut (Hodson & Sullivan, 2008)“kepuasan kerja adalah ringkasan penelian yang dibuat seseorang tentang pekerjaannya, baik itu positif maupun negatif”. Adapun pendapat lain yang disampaikan (Greenberg & Baron, 2003)“Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaannya. Sikap yang dimiliki seorang individu akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

(Maryani, 2021)“kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari penilaian terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya”

(Robbins, 2003)“menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan ganjaran yang diyakini seharusnya diterima”.

(Sule, 2002) “Menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja”.

(Wiliam & Damon, 2010)“kepuasan kerja adalah sikap umum pegawai tentang pekerjaan yang dilakukannya, jika membahas sikap pegawai, maka yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Sedangkan (Luthans, 2008)“Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai baik jasa baik finansial maupun non finansial.

(Dole & Schroeder, 2001)“Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya” sedangkan menurut Loke dalam buku hasibuan(Hasibuan, 2014)“kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang”. Perasaan gembira seorang karyawan dapat membuat aura positif dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

(Utomo, 2008)“Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya”. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional psikis seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya baik dengan perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

(Hasibuan, 2014) “Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Serta juga mentakan bahwa terdapat indikator dalam menilai kepuasan kerja yaitu: menyangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja”. Dari uraian tersebut dapat dipahami dalam bahwa kepuasan kerja tidak luput dari sifat emosional seseorang yang menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerjanya itu sendiri.

(Nabawi, 2019)“Mengatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melaikan seberapa jauh seseorang menyukai perkerjaannya, kepuasan kerja juga berhungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, Pendidikan dan lain-lain”.

(Wibowo, 2015)“menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya”. Senada dengan itu (A. Mangkunegara, 2017)“kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja”.sedangkan menurut (Usman, 2011)“kepuasan kerja merupakan ketika terpenuhinya semua kebutuhan pekerja dalam menjalankan kewajibannya”.

(Sutrisno, 2010)“Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut (Andika et al., 2019)“Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota akan memperngaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi

(Aruan & Fakhri, 2015)“Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Beliau juga menyatakan seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, akan memepertahankan prestasi kerja, cepat atau lambat tidak akan diandalkan, kemangkiran, dan berperstasi buruk”. Sedangkan menurut (Priansa, 2014)“Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penalian pegawai terhadap pekerjaannya”.

Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan karyawan yang dimana setiap karyawan yang merasa senang atau puas terhadap pekerjaannya tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dan begitu pula juga dengan sebaliknya. Sikap atau kondisi psikologi karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 3. Teori Kepuasan Kerja

Berdasarkan definisi pada bagian atas, kepuasan kerja merupakan keadaan psikis seseorang yang dapat mendorong seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di perusahaan maupun instansi. Teori kepuasan kerja adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana individu memberikan respon secara emosional dan psikologi terhadap pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk di antaranya gaji, kondisi kerja, lingkungan kerja dan peluang pengembangan. Beberapa teori kepuasan kerja menurut para ahli, terdapat teori kepuasan kerja yang cukup dikenal yang dikemukakan oleh (Rivai et al., 2006) :

#### 1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja karyawan dengan perhitungan perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada perbedaan antara apa yang diterima begitu saja dan apa yang dicapai.

#### 2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menyatakan apakah seseorang akan merasa puas atau tidak. Kepuasan tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dari teori keadilan adalah masukan, hasil,



pemerataan dan ketidakadilan. Input adalah unsur nilai bagi karyawan yang dirasakan mendukung pekerjaannya, seperti Pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlahh tugas, dan peralatan atau alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan itu. Hasilnya adalah apa yang dianggap berharga yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan, penghargaan dan peluang untuk sukses atau persepsi diri. Prinsip teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas jika mendapat keadilan. Teori ini terbagi dalam tiga bagian yaitu:

- a) *Input*, merupakan sesuatu yang sangat berharga yang dirasakan seorang karyawan sebagai satu masukan yang dapat menunjang pekerjaannya seperti pelatihan, Pendidikan dan lain-lain
- b) *Out comes*, merupakan sesuatu yang dirasakan seorang pegawai dari hasil kerjanya yang berharga seperti gaji, pengakuan dan prestasi
- c) *Comparison person*, merupakan perbandingan antara input dan out come yang diperoleh seorang karyawan. Menurut teori ini seseorang karyawan tidak puas atau puas dalam bekerja merupakan hasil dari perbandingan dari input-output dirinya serta pegawai lain. Jika perbandingan ini adil maka seluruh karyawan akan merasa puas.

### 3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah masalah lain. Teori ini membentuk karakteristik pekerjaan ke dalam kelompok, yaitu kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan adalah faktor atau situasi yang sesnsial sebagai sumber kepuasan meliputi pekerjaan yang menarik, menantang, peluang sukses, peluang penghargaan dan promosi. Sedangkan ketidakpuasan merupakan sumber

ketidakpuasan meliputi gaji atau upah, hubungan antara individu, kondisi kerja atau lingkungan kerja dan status.

Dari 3 teori yang dikemukakan oleh Rivai dan kawan-kawan dapat dipahami bahwa kepuasan kerja sangat dapat memengaruhi hasil kerja seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sedangkan menurut Meinthiana (Indrawati, 2017) menyatakan kepuasan kerja dapat diterapkan oleh teori *need fulfilment* dan teori *social reference group* yaitu sebagai berikut:

#### 1. *Need fulfilment theory*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkatan kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas juga pegawai tersebut begitu pula dengan sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan actual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

#### 2. *Social reference group theory*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independent. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independent.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja seorang karyawan pada dasar merupakan sifat individual. Setiap individu tentunya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan individu yang lain yang sesuai dengan sifatnya masing-masing. Semakin tinggi nilai pada aktivitas individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan seorang menggambarkan perasaannya senang atau tidak senang, puas atau tidakpuas dalam bekerja.

#### 4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut (Gibson et al., 2009) terdapat 5 aspek kepuasan kerja, adalah :

- a. Gaji: jumlah gaji yang diterima dan persepsi tentang keadilan atas gaji tersebut.
- b. Pekerjaan itu sendiri: suatu tingkatan dimana suatu pekerjaan dianggap menarik, dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi: ketersediaan kesempatan untuk kemajuan.
- d. Rekan kerja: suatu tingkatan dimana rekan sekerja itu bersahabat, kompeten dan mendukung.
- e. Lingkungan kerja: suatu tingkatan dimana lingkungan kerja fisik terasa nyaman dan mendukung produktivitas.

Sedangkan menurut (Maryani, 2021) mengidentifikasi 6 aspek yang dapat mempengaruhi pertimbangan kepuasan kerja seseorang, berikut 6 aspek:

- a. Upah dan tunjangan. Artinya imbalan yang sepadan merupakan faktor yang dapat dipertimbangkan.

- b. Promosi. Tingkat kepuasan yang tergantung pada sistem yang berlaku, seperti sistem jasa atau sistem senioritas
- c. Pekerjaan yang mencakup: keahlian yaitu sejauh mana tingkat kemampuan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya, tantangan yang berasal dari pekerjaan
- d. Kepemimpinan: adanya dukungan dari pemimpin yang memberikan motivasi terhadap pegawainya
- e. Kelompok kerja. Rekan-rekan kerja yang baik serta menjadi pendukung dalam menjalankan tugas dan rekan kerja yang tidak toxic
- f. Kondisi kerja: bila kondisi kerja baik, nyaman serta aman tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Senada dengan itu (Nelson & Ouick, 2008)“Ada 5 aspek kerja khusus yang berhubungan dengan penilaian kepuasan kerja, yaitu: upah, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan dan mitra kerja”. Sedangkan menurut (Luthans, 2008) mengumakan bahwa terdapat 5 aspek kepuasn kerja, ialah:

- a. Kerja itu sendiri

Yaitu sejauh mana pekerjaan menarik yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, serta tanggung jawab pegawai itu sendiri terhadap tugasnya.

- b. Upah

Yaitu hasil dari pekerjaan karyawan atau jumlah uang yang diterima karyawan setelah berkerja yang sebanding.

- c. Peluang promosi

Yaitu peluang untuk maju didalam suatu perusahaan

d. Pengawasan

Yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan bantuan baik dalam pengetahuan ataupun tingkah laku

e. Mitra kerja

Yakni sejauh mana pekerja dapat saling membantu dalam menjalankan tugasnya.

Adapun aspek dari pendapat (Dost, 2012)“Mengatakan bahwa kepuasan kerja ada 5 aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

- 1) Aspek upaya
- 2) Kesempatan pengembangan karir
- 3) Hubungan antar karyawan
- 4) Penempatan kerja
- 5) Sturktur organisasi dan Pendidikan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya gaji yang seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban adalah untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan. hal ini bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Selain itu, aspek lingkungan kerjaa juga berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti menciptakan suasana kerja yang baik dan menjalin hubungan kerja yang positif. Hal-hal ini harus diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu pentingan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan agar mereka dapat merasa terlibat dan termotivasi bekerja.

Memberikan kesempatan untuk berkembang merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peluang ini bisa berupa pelatihan, Pendidikan atau tugas-tugas baru yang membantu meningkatkan kinerja mereka dalam jangka Panjang dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Pengakuan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai atas prestasi mereka dan memberikan penghargaan yang pantas, seperti promosi dan bonus, cenderung termotivasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mempengaruhi kerja karyawan. Memberikan fleksibilitas dalam kerja dan cuti dapat membantu karyawan merasa lebih Bahagia dan produktif di tempat kerja. Keadilan dalam pengambilan keputusan, terutama terkait dengan kenaikan gaji, promosi dan penilaian kinerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang merasa bahwa sistem penghargaan dan penilaian adil cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

##### **5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

(Gibson et al., 2009)“Menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan intrinsic dan ekstrinsik pada pandangan pekerja terhadap perolehan tersebut”. Sedangkan menurut (Sjabadhyni et al., 2001)“Menyatakan bahwa konsep kepuasan kerja yang diterima secara luas mengasumsikan bahwa derajat perasaan yang dialami seseorang merupakan hasil perbandingan antara standar individu dan persepsi individu terhadap tingkat standar yang diterima”

(Robbins, 2003) “Menyatakan bahwa terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka dan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Karyawan juga mengharapkan umpan balik yang positif dari atasan mereka tentang kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang terlalu mudah dapat membuat karyawan merasa bosan, sedangkan pekerjaan yang terlalu sulit dapat menyebabkan kefrustasian. Oleh karena itu, pekerjaan yang menantang tetapi masih dapat diatasi oleh karyawan dianggap sebagai pekerjaan yang ideal dan dapat memberikan kepuasan kerja.
- b. *Equitable Reward*. Karyawan mengharapkan kebijakan organisasi yang adil dalam hal sistem pembayaran dan kesempatan untuk naik jabatan yang sesuai dengan yang diharapkan. Jika pembayaran gaji dilakukan secara adil dan sejalan dengan tugas yang diemban, kemampuan karyawan dan standar industri yang berlaku, maka ini akan menciptakan kepuasan kerja. Meskipun tidak semua karyawan hanya focus pada penghasilan semata.
- c. *Supportive Working Conditions*. Pegawai senantiasa memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk memastikan kenyamana. Mereka tidak akan merasa nyaman apabila fasilitas kerja tidak memenuhi standar keselamatan dan Kesehatan yang diperlukan. Para pegawai berharap lingkungan kerja yang

menciptakan suasana mirip dengan rumah, sehingga mereka merasa nyaman dan dapat bekerja dengan produktif.

- d. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya terfokus pada penghasilan atau penghargaan fisik semata saat berkerja. Kebanyakan pegawai merasa bahwa bekerja merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Kondisi kerja yang mendukung dan memiliki lingkungan sosial yang positif dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai. Selain itu, perilaku dan sikap dari pimpinan juga berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai”.

Sedangkan menurut (Maryani, 2021)“Menyakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kebijakan dan prosedur organisasi: menyangkut hal-hal seperti sistem penghargaan (kesamaan upah dan promosi), pengembangan karir, pengawasan dan langkah pembuatan keputusan, dan kualitas pengawasan yang di pikirkan.
- b. Aspek khusus dari pekerjaan, seperti: beban kerja, keahlian, keragaman, otonomi, hasil dan sifat fisik dari lingkungan kerja.
- c. Sifat pribadi, seperti: harga diri, kemampuan menghadapi stress dan kepuasan hidup umumnya, membantu kepuasan kerja”

## **6. Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut KBBI adalah prestasi atau seusatu yang dicapai dalam berkerja. Menurut (Silean et al., 2021)“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja”. Adapun tanggapan lain dari yaitu (Silean et al., 2021)“kinerja merupakan sesuatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh



individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu”. Berdasarkan dari teori awal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang diraih seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (A. P. Mangkunegara, 2009) “kinerja pegawai atau karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang didapat seorang pegawai dalam berkerja.

### **7. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

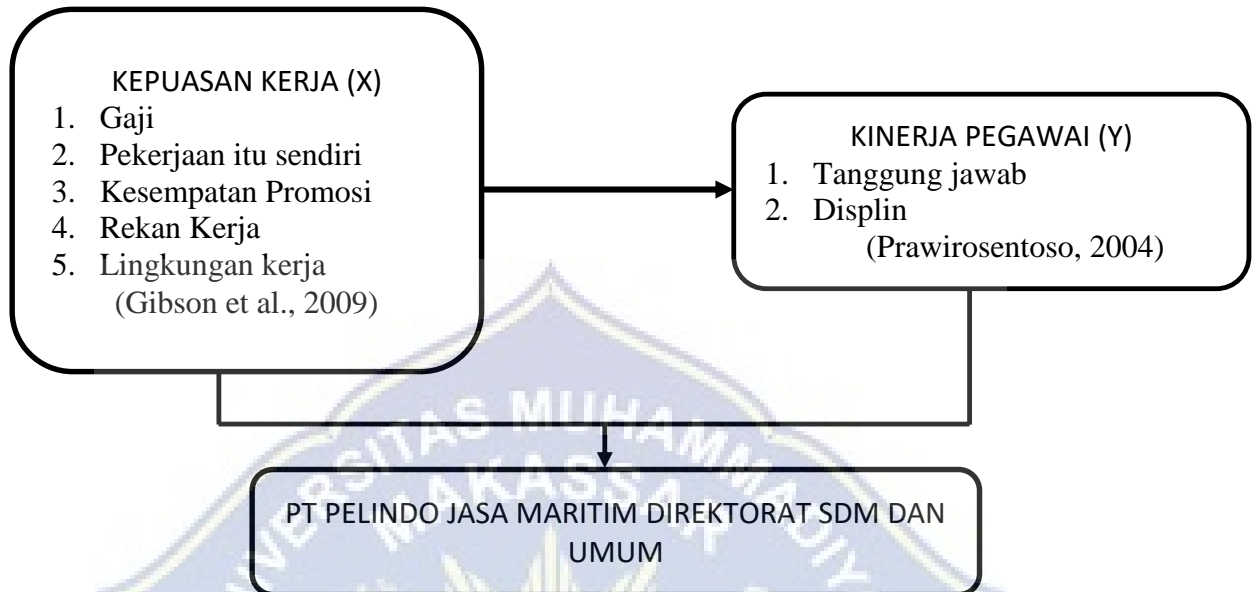
Menurut (Prawirosentoso, 2004) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a) Tanggung jawab, dalam setiap pekerjaan seorang pegawai memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri
- b) Displin, secara umum setiap perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi seorang pegawai.

### **C. Kerangka Pikir**

PT Pelindo Jasa Maritim merupakan anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo Group) yang bergerak dalam penyediaan jasa kepelabuhanan serta pelayanan, peralatan Pelabuhan atau utilitas (*port utilizes*). Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam memberikan pelayanan. Untuk itu analisis kepuasan pegawai dibutuhkan untuk mengukur tingkat kepuasan para pegawai. Dari

pembahasan teori-teori diatas maka kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel yang tertera di bawah:



Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Berdasarkan dari tujuan penelitian dan masalah pokok yang dikemukakan, Adapun hopotesis dari penelitian ini yaitu. Diduga kepuasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim itu.

#### E. Defenisi Operasional Variabel

Menurut “Defeinisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat serta nilai dari obyek kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliiti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keseimpulannya”. Adapun definisi operasional penelitian ini menggunakan variabel independen dari ( kepuasan kerja) serta variabel dependen ( Kinerja pegawai

Tabel 2. 2 Defenisi Operasi Variabel

NO	Variabel	Defenisi Opersional	Indikator
1.	X Kepuasan Kerja	kepuasan kerja merupakan kondisi emosional psikis seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya baik dengan perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.	1. Gaji 2. Pekerjaab itu sendiri 3. Kesempatan Promosi 4. Rekan Kerja 5. Lingkungan kerja
2.	Y Kinerja Pegawai	kinerja pegawai merupakan hasil yang didapat seorang pegawai dalam berkerja.	1. Tanggung jawab 2. Displin

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Lokasi

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum. Alasan saya memilih PT Pelindo Jasa Maritim sebagai objek penelitian karena PT Pelindo Jasa Maritim merupakan salah satu perusahaan BUMN terbaik yang bergerak dibidang maritim.

#### B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metodologi riset yang berupaya untuk mengkuantifikasikan data, yaitu data yang mengenai jumlah tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka angka. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel sebagai objek penelitian. Adapun tujuan penelitian untuk menganalisis kepuasan kerja pegawai pada PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum.

#### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum yang berjumlah 40 orang. Dikerenakan jumlah populasi yang sedikit maka peneliti memutuskan untuk mengambil semua sampel dengan Teknik sampel jenuh. Sugiyono dan (2013) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana,

apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan dari informasi yang diterima dari Vice president pengolahan dan pembelajaran SDM diketahui jumlah pegawai pada direktorat SDM dan Umum sebanyak 40 orang.

Berdasarkan rumus yang telah digunakan, maka sampel penelitian ini berjumlah 40. Teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan **kuesioner (angket)** dan dikuatkan dengan **hasil observasi/ pengamatan lapangan** dan **studi dokumentasi**. Untuk kuesioner (angket) menggunakan *checklist*. Guna membantu responden di kantor PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat kuesioner untuk penelitian ini guna memperoleh data terkait kepuasan kerja. Kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum. Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi kisi instrument penelitian (Lihat lampiran)

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kualitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pegawai atau responden di kantor PT Pelindo Jasa Maritim

Direktorat SDM dan Umum tentang variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi nilai 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi nilai 1

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif TCR

teknik analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik dari responden pada penelitian setelah tabulasi data, selain itu juga digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel penelitian yang ada.

Teknik analisis ini akan menggunakan berupa tabel, perhitungan rata-rata atau mean dan pengukuran presentase %. Dengan menggunakan rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan

n : skor yang diperoleh

N : skor yang ideal

% : presentase

Setelah itu dapat digolongkan sebagaimana yang ada ditabel berikut menurut Ridwan (2010) terdapat kriteria TCR sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Tingkat Pencapaian Responden

Tcr %	kriteria
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 80%	Baik
40% - 60%	Cukup Baik
20% - 40%	Kurang Baik
0% - 20%	Sangat Tidak Baik

## 2. Teknik Analisis Kolerasi

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Kolerasi Sederhana (hubungan). Teknik analisis kolerasi sederhana digunakan untuk melihat tingkat keeratan hubungan variabel X1 “kepuasan kerja” dengan variabel Y “kinerja pegawai” pada kantor PT Pelindo Jasa Maritim Direktorat SDM dan Umum. Analisis kolerasi sederhana dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *softwwar SPSS version 25.0*

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien kolerasi, adalah:

### Pedoman Interperasi Koefisien kolerasi

#### Nilai koefisien Interpretasi

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013: 231

Hasil analisis kolerasi sederhana dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai P value (sig) > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika nilai P value (sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### F. Teknik Pengebsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahanya melalui uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuisioner penelitian. Penelitian akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS Version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indicator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0,05.

Penelitian akan melakukan ujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS version 24.0. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  atau cronbach alpa dengan nilai 0,7. Jika  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpa > 0,7 maka indicator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

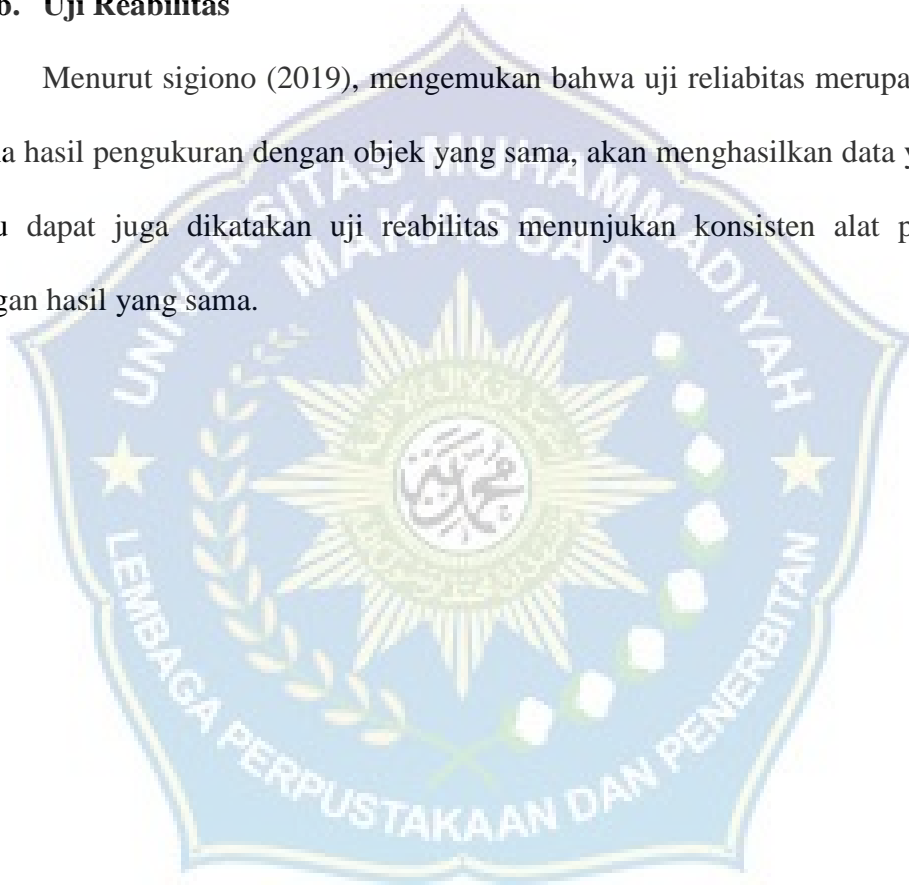


**a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kevaliditan jawaban responden yang ada pada kuisisioner. Menurut Ghozali (2009), uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

**b. Uji Reabilitas**

Menurut sigiono (2019), mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Atau dapat juga dikatakan uji reabilitas menunjukkan konsisten alat pengukuran dengan hasil yang sama.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT Pelabuhan Indonesia atau biasa yang disebut dengan PELINDO merupakan salah satu perusahaan di bawah Kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang logistic terutama dalam pengembangan dan pengelolaan Pelabuhan. Saat ini Pelindo telah mengoperasikan 90 pelabuhan yang ada di Indonesia yang tersebar dari 32 provinsi yang ada.

Pelindo saat ini memiliki 4 anak perusahaan yang beroperasi di seluruh Indonesia diantaranya, PT Pelindo Terminal Petikemas, PT Pelindo Multi Terminal, PT Pelindo Solusi Logistik dan PT Pelindo Jasa Maritim. Keempat anak perusahaan atau sub holding dari Pelindo memiliki tugas pokok serta visi misi yang berbeda dari satu sama lain.

Terkhususnya PT Pelindo Jasa Maritim (PJM) yang menjadi tempat penelitian penulis skripsi ini. PT Pelindo Jasa Maritim merupakan satu dari 4 sub holding dari PT Pelabuhan Indonesia yang dibentuk pasca merger BUMN tanggal 1 Oktober 2021 yang berkantor pusat di kota Makassar. Pelindo Jasa Maritim yang memiliki tugas pokok diantaranya layanan pemamduan dan penundaan kapal, angkutan laut, layanan maritim serta perbaikan alat berat kepelabuhanan.

PT Pelindo Jasa Maritim saat ini juga memiliki 6 anak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perairan serta kepelabuhanan untuk mempermudah dalam menjalankan tugas pokok perusahaan. Berikut 6 anak perusahaan dari Pelindo Jasa Maritim:

1. PT Jasa Armada Indonesia Tbk
2. PT Pelindo Marine Servis
3. PT Equiport Inti Indonesia
4. PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia
5. PT Energi Pelabuhan Indonesia
6. PT Pengurukan Indonesia

Semua anak perusahaan dari PT Pelindo Jasa Maritim tersebar di seluruh wilayah di Indonesia dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

- Visi  
Menjadi Pemimpin Jasa Kemaritiman Yang Terintegrasi Dan Berkelas Dunia
- Misi  
Mewujudkan Jaringan Ekonomi Maritim Nasional Melalui Pengelolaan Jasa Kemaritiman Yang Handal, Effisien, Agile Dan Memenuhi Harapan Seluruh Stakeholder Untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

## **3. Letak Geografis Perusahaan**

Kantor pusat PT Pelindo Jasa Maritim (SPJM) berlokasi di kota Makassar tepatnya beralamat di jalan Soekarno No 1 Makassar – Sulawesi Selatan (didalam lingkungan pelabuhan Soekarno Hatta Makassar).

#### 4. Sruktur Organisasi

Didalam suatu perusahaan kecil maupun besar, pasti memiliki organisasi yang menjadi tempat atau wadah dari bermacam-macam karakter individu dalam menjalankan suatu perusahaan agar tugas dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Stuktur oganisasi yang dibuat oleh perusahaan harus menjadi tempat kordinasi antar sesama pegawai dalam mengambil suatu tindakan. Dengan ini struktur organisasi harus dibuat secara fleksibel yang berarti jika terjadi sebuah masalah dalam organisasi dapat dilakukan penyesuain tanpa harus mengubah secara total yang dapat mengganggu operasional perusahaan. Berikut ini merupakan sturktur organisasi dari PT Pelindo Jasa Maritim.



Gambar 2 Struktur Organisasi PT Pelindo Jasa Maritim

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Intrumen

#### a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat keabsahan data kuisioner.

Tabel dibawah menenjukan hasil uji validitas:

*Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel*

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Kepusan kerja (X)	Pekerjaan Itu Sendiri	X1	0,337	0, 3120	Valid
		X2	0,554	0, 3120	Valid
		X3	0,543	0, 3120	Valid
		X4	0,57	0, 3120	Valid
	Kesempatan Promosi	X5	0,502	0, 3120	Valid
		X6	0,713	0, 3120	Valid
		X7	0,503	0, 3120	Valid
		X8	547	0, 3120	Valid
	Rekan Kerja	X9	0,816	0, 3120	Valid
		X10	0,705	0, 3120	Valid
		X11	0,705	0, 3120	Valid
		X12	0,466	0, 3120	Valid
	Gaji	X13	0,584	0, 3120	Valid
		X14	0,702	0, 3120	Valid

		X15	0,435	0,3120	Valid
		X16	0,712	0,3120	Valid
	Lingkungan Kerja	X17	0,439	0,3120	Valid
		X18	0,384	0,3120	Valid
		X19	0,5	0,3120	Valid
		X20	0,509	0,3120	Valid
Kinerja Pegawai	Tanggung Jawab	Y1	0,517	0,3120	Valid
		Y2	0,515	0,3120	Valid
		Y3	0,54	0,3120	Valid
		Y4	0,563	0,3120	Valid
	Disiplin	Y5	0,674	0,3120	Valid
		Y6	0,533	0,3120	Valid
		Y7	0,617	0,3120	Valid
		Y8	0,748	0,3120	Valid

*Sumber olah data SPSS 25*

Berdasarkan dari tabel dapat diketahui bahwa semua pertanyaan yang diajukan oleh penulis itu valid karena  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ , berarti  $r^{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r^{\text{tabel}}$  dan nilai-nilai Corrected lebih besar atau di atas 0,310. Hal ini menunjukan bahwa pada uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) semuanya terbukti valid.

## b) Uji Realibitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kesamaan dari hasil objek yang sama.

Berikut tabel uji realibilitas:

*Tabel 4. 2 Uji Reabilitas Variabel*

No	Variabel	Total Item	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Ket.
1.	Kepuasan Kerja (X)	20	0,887	0,6	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,718	0,6	Reliabel

*Sumber olah data SPSS 25*

Berdasarkan dari tabel uji reabilitas di atas, diketahui menunjukkan angka-angka dari Cronbach alpa pada variabel kepuasan kerja (X) yaitu 0,887 dan pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,718 dalam hal ini semua variabel menunjukkan besaran nilai di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen adalah Reliabel dan dapat juga di simpulkan bahwa pertanyaan kuisisioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel di model penelitian ini.

## 2. Karakteristik Responden

### a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua bagian diantaranya Laki-laki dan Perempuan. Tabel di bawah ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin.

*Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

		Jenis kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	18	45,0	45,0	45,0

Perempuan	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang atau 45% sedangkan jumlah jenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang atau 55% dari responden yang berjumlah 40 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki.

#### b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pegawai yang menjadi sampel responnden pada penelitian terdiri dari berbagai macam latar belakang pendidikan berbeda satu sama lain. Berikut ini merupakan penjelasan lebih lanjut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	5	12,5	12,5	12,5
	D3	1	2,5	2,5	15,0
	S1	23	57,5	57,5	72,5
	S2	11	27,5	27,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Sumber SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data di atas terdapat 4 jenjang pendidikan berbeda yang dimiliki masing pegawai, pada jenjang pendidikan SMA terdapat 4 orang atau sekitar 12,5%, untuk D3 terdapat 1 orang pegawai atau 2,5%, sedangkan S1 terdapat 23 orang atau 57,5% dan S2 terdapat 11 orang atau 27,5%. Dapat disimpulkan pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan pegawai, mayoritas responden



memiliki tingkat pendidikan S1 disusul dengan tingkat pendidikan S2 lalu SMA dan yang sedikit yaitu tingkat pendidikan D3. Dengan hal ini pendidikan menjadi salah satu faktor pendukung kemajuan SDM didalam suatu perusahaan.

### c) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Responden dalam penelitian ini memiliki jabatan yang berbeda di dalam perusahaan, untuk lebih lanjut berikut penjelasannya :

*Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan*

		Jabatan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Officer	35	87,5	87,5	87,5
	Vice President	5	12,5	12,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan diatas terdapat 2 jabatan yang ada pada responden. Jabatan officer dimiliki sebanyak 35 orang pegawai atau sekitar 87,5%, sedangkan untuk Vice President terdapat 5 orang atau sekitar 12,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden memiliki jabatan sebagai officer disusul dengan jabatan Vice President.

### 3. Analisis TCR

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu, variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai). Didalam setiap variabel terdapat indikator yang menjadi tolak ukur pertanyaan pada kuisioner. Variabel X terdapat 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja, gaji dan lingkungan kerja sedangkan pada variabel Y terdapat 2 indikator yaitu tanggung jawab dan disiplin. Masing-

masing indikator memiliki 4 pertanyaan yang terdiri dari variabel X sebanyak 20 pertanyaan dan variabel Y 8 pertanyaan.

## 1. Karakteristik Variabel X

### a. Pekerjaan Itu Sendiri

Berikut hasil jawaban responden pada variabel X indikator pekerjaan itu sendiri:

*Tabel 4. 6 Responden Pekerjaan Itu Sendiri*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR%	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)					
Pekerjaan Itu Sendiri											
1	X1			2	17	21	40	179	4,48	89,5	SB
2	X2			2	15	23	40	181	4,53	90,5	SB
3	X3			3	12	25	40	182	4,55	91	SB
4	X4				16	24	40	184	4,6	92	SB
Rata-rata								726	4,54	90,8	SB

*Sumber SPSS 25*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai skor total dari 4 pertanyaan pada indikator pekerjaan itu sendiri adalah 726, dengan total rata-rata berjumlah 4,54 sehingga dapat menghasilkan persentase dengan jumlah 90,8%, yang dapat diartikan bahwa indikator “Pekerjaan Itu Sendiri” berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi atau pengamatan lapangan, terungkap bahwa para pegawai di Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga demikian, indikator pekerjaan itu sendiri pada variabel X secara signifikan berhubungan dengan keadaan yang dialami oleh pegawai di kantor PT Pelindo Jasa Maritim.



*Gambar 3 Suasana Pegawai Saat Bekerja*

### b. Kesempatan Promosi

Berikut hasil jawaban responden pada variabel X indikator Kesempatan Promosi:

*Tabel 4. 7 Responden Kesempatan Promosi*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR%	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)					
Kesempatan Promosi											
1	X5	0	0	0	8	32	40	192	4,8	96	SB
2	X6	0	0	0	11	29	40	189	4,73	94,5	SB
3	X7	0	0	0	14	26	40	186	4,65	93	SB
4	X8	0	0	2	18	20	40	178	4,45	89	SB
Rata-rata								745	4,66	93,1	SB

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan tabel yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa nilai skor dari 4 pertanyaan pada indikator kesempatan promosi adalah 745, sedangkan mean atau rata-rata berjumlah 4,66 yang dapat menghasilkan persentase dengan jumlah 93,1%, sehingga indikator “Kesempatan Promosi” dapat dikategorikan sanga baik.

*Tabel 4. 8 Jumlah Pegawai Sudah dan Belum Promosi*

Sudah Promosi	Belum Promosi
---------------	---------------

32	8
----	---

*Sumber Vice President Pengelolaan dan Pembelajaran SDM*

Berdasarkan tabel dan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kesempatan promosi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan keadaan pegawai yang Sebagian besar telah mendapatkan kesempatan promosi jabatan.

### c. Rekan Kerja

Berikut hasil responden dari variabel X indikator rekan kerja:

*Tabel 4. 9 Responden Rekan Kerja*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR%	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	ST (5)					
<b>Rekan Kerja</b>											
1	X9	0	0	3	7	30	40	187	4,68	93,5	SB
2	X10	0	0	1	13	26	40	185	4,63	92,5	SB
3	X11	0	0	3	13	24	40	181	4,53	90,5	SB
4	X12	0	0	1	10	29	40	188	4,7	94	SB
Rata-rata								741	4,63	92,6	SB

*Sumber SPSS 25*

Dari hasil olah data yang ada pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai skor pada indikator rekan kerja berjumlah 741, dan rata-rata atau mean berjumlah 4,63 yang dapat menghasilkan presentase dengan jumlah 92,625%. Sehingga indikator “Rekan Kerja” dapat dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan dari pengamatan lapangan sifat kekeluargaan pada pegawai pada di Direktorat SDM dan Umum sangat terjalin harmonis dan saling membantu antar sesama pegawai serta seringnya juga mengadakan event family gathering untuk mempererat tali persaudaraan antar sesama pegawai berdasarkan info yang didapat dari vice president pengelolaan dan pembelajar SDM. Sehingga indikator rekan kerja

berhubungan relevan dengan keadaan kekeluargaan yang ada pada pegawai Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim.

#### d. Gaji

Berikut hasil responden dari variabel X indikator Gaji:

*Tabel 4. 10 Responden Gaji*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR%	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)					
<b>Gaji</b>											
1	X13	0	0	1	15	24	40	183	4,58	91,5	SB
2	X14	0	0	3	10	27	40	184	4,6	92	SB
3	X15	0	0	0	14	26	40	186	4,65	93	SB
4	X16	0	0	3	9	28	40	185	4,63	92,5	SB
Rata-rata								738	4,61	92,2	SB

*Sumber SPSS 25*

Dari tabel diatas diketahui skor total dari indikator gaji berjumlah 738 dan nilai mean yang berjumlah 4,61 yang dapat menghasilkan nilai presentase dengan jumlah 92,25% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator “Gaji” dapat dikategorikan sangat baik.

#### e. Lingkungan Kerja

Berikut hasil responden dari variabel X indikator lingkungan kerja:

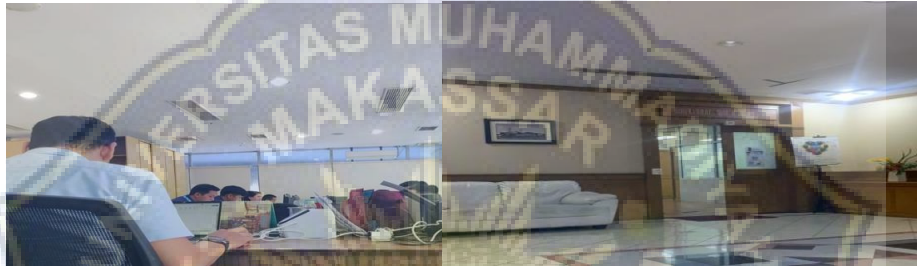
*Tabel 4. 11 Responden Lingkungan Kerja*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR%	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)					
<b>Lingkungan Kerja</b>											
1	X17	0	0	0	11	29	40	189	4,73	94,5	SB
2	X18	0	0	0	14	26	40	186	4,65	93	SB
3	X19	0	0	1	11	28	40	187	4,68	93,5	SB
4	X20	0	0	2	17	21	40	179	4,48	89,5	SB
Rata-rata								741	4,63	92,6	SB

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan jumlah skor pada indikator lingkungan kerja berjumlah 741, dan mean yang berjumlah 4,63 sehingga dapat menghasilkan peresentase dengan jumlah 92,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator “Lingkungan Kerja” dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan pengamatan lapangan, terlihat suasana lingkungan kerja pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim sangat nyaman dan bersih. Dengan demikian indikator lingkungan kerja sangat relevan dengan keadaan yang ada.



*Gambar 4 Suasana Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim*

Dari hasil 5 indikator yang ada pada variabel X tingkat pencapaian responden atau nilai persentasenya semua berada pada kategori sangat baik.

## 2. Karakteristik Variabel Y

### a. Tanggung Jawab

Berikut hasil responden variabel Y indikator tanggung jawab:

*Tabel 4. 12 Responden Tanggung Jawab*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR%	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)					
<b>Tanggung Jawab</b>											
1	Y1	0	0	0	21	19	40	179	4,48	89,5	SB
2	Y2	0	0	2	14	24	40	182	4,55	91	SB
3	Y3	0	0	0	12	28	40	188	4,7	94	SB
4	Y4	0	0	0	12	28	40	188	4,7	94	SB

Rata-rata	737	4,61	92,1	SB
-----------	-----	------	------	----

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan hasil dari olah data yang ada pada tabel diatas diketahui jumlah skor dari indikator tanggung jawab berjumlah 737, sedangkan mean atau rata-ratanya berjumlah 4,61 sehingga didapatkan persentase dengan jumlah 92,1%. Dapat disimpulkan bahwa indikator “Tanggung Jawab” dapat dikategorikan sangat baik.

### b. Disiplin

Berikut hasil responden dari variabel Y indikator disiplin:

*Tabel 4. 13 Responden Displin*

no	pertanyaan	frekuensi jawaban					n	skor	mean	TCR %	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)					
Disiplin											
1	Y5	0	0	3	9	28	40	185	4,63	92,5	SB
2	Y6	0	0	1	9	30	40	189	4,73	94,5	SB
3	Y7	0	0	1	13	26	40	185	4,63	92,5	SB
4	Y8	0	0	1	5	34	40	193	4,83	96,5	SB
Rata-rata								752	4,7	94	SB

*Sumber SPSS 25*

Dari tabel diatas diketahui skor dari indikator disiplin berjumlah 752, sedangkan mean atau rata-ratanya berjumlah 4,7 sehingga dapat menghasilkan presentase dengan jumlah 94%, maka dapat disimpulkan indikator “Disiplin” dikategorikan sangat baik.



*Gambar 5 Displin Berseragam*

Berdasarkan gambar dan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT Pelindo Jasa Maritim disiplin dalam mematuhi seluruh peraturan yang ada salah satu contoh dalam berpakaian seragam, sehingga indikator disiplin sangat relevan terhadap keadaan kantor yang ada pada PT Pelindo Jasa Maritim.

Berdasarkan dari 2 indikator yang ada pada variabel Y tingkat pencapaian respondennya atau nilai persentasenya semua berada dalam kategori sangat baik (90%).

#### **4. Rekap Tabel Jawaban Responden**

Dari hasil olah data TCR pada setiap indicator pada variabel X dengan 5 indikator dan variabel Y dengan 2 indikator didapatkan nilai masing-masing indicator sebagai berikut:

*Tabel 4. 14 Rekap Jawaban Responden Variabel X*

No	Indikator	Persentase %	Kategori
----	-----------	--------------	----------



1.	Pekerjaan Itu Sendiri	90,8	Sangat Baik
2.	Kesempatan Promosi	93,1	Sangat Baik
3.	Rekan Kerja	92,6	Sangat Baik
4.	Gaji	92,2	Sangat Baik
5.	Lingkungan Kerja	92,6	Sangat Baik

*Sumber SPSS 25*

Dari nilai pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel X berada pada kategori sangat dengan nilai diatas 90%. Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

*Tabel 4. 15 Rekap Jawaban Responden Variabel Y*

No	Indikator	Persentase %	Kategori
1.	Tanggung Jawab	92,1	Sangat Baik
2.	Disiplin	94	Sangat Baik

*Sumber SPSS 25*

Dari hasil analisis nilai TCR pada variabel didapatkan nilai dari semua indikator pada variabel Y diatas 90% yang dapat dikategorikan sangat baik serta dapat disimpulkan bawah kinerja pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim cukup tinggi.

## **5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel**

Pengekuran statistik dengan menggunakan tekni analisi deskriptif dibutuhkan karena untuk mengetahui gambaran umum nilai rata-rata (mean), terendah (Min), tertinggi (Max) dan serra standar deviasi dari setiap variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). mengenai hasil statistik dapat dilihat pada tabel dibawah:

*Tabel 4. 16 Hasil Analisis Deskriptif*

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	40	74,00	99,00	92,2750	6,20582
Kinerja Pegawai	40	28,00	40,00	37,2250	2,42305
Valid N (listwise)	40				

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat kita jabarkan sebagai berikut:

- a) Variabel kepuasan kerja (X), dari data diatas bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 74 sedangkan nilai maksimun sebesar 99 dan nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 92,2750. Standar deviasi Kepuasan kerja sebesar 6,20582.
- b) Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data diatas bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 28 sedangkan nilai maksimun sebesar 40 dan nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 37,2250. Standar deviasi Kinerja pegawai sebesar 2,42305.

## **6. Teknik Analisis Koefisien Kolerasi**

Teknik analisis kolerasi digunakan pada penelitian ini untuk melihat seberapa kuatnya hubungan keterikatan antara variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). untuk mengetahui hasil stastitik dapat dilihat dari tabel dibawah:

**Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Kolerasi**

		Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,743
	Kepuasan Kerja	,743	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,000
	Kepuasan Kerja	,000	.
N	Kinerja Pegawai	40	40
	Kepuasan Kerja	40	40

Sumber SPSS 25

Berdasarkan dari tabel diatas hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai kolerasi sebesar 0,743, berdasarkan pedoman nilai interprestasi kolerasi nilai berada pada rentang 0,600 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) termaksud pada hubungan yang kuat.

## 7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen kepuasan kerja (X) dan variabel dependent kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka variabel independent memberikan pengaruh terhadap variabel dependent, begitu pula dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Untuk mengetahui hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 4. 18 Uji Hipotesis t**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,468	3,923		2,669	,011

Total variabel X	,290	,042	,743	6,836	,000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan tabel diatas diketahui:

Nilai sig 0,011 < 0,05

t hitung > t tabel

6,836 > 2,026

Sesuai dengan tabel diatas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,011 < 0,05 dan nilai t hitung 6,836 > nilai t tabel 2,026 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**Tabel 4. 19 Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,288	1	126,288	46,734	,000 <sup>b</sup>
	Residual	102,687	38	2,702		
	Total	228,975	39			

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Total variabel X

*Sumber SPSS 25*

Berdasarkan tabel diatas diketahui:

Nilai sig 0,000 < 0,05

f hitung > f tabel

46,734 > 3,252

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $46,734 >$  nilai  $f$  tabel  $3,252$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

## 8. Uji Koefisien Daterminasi

Tabel 4. 20 Uji Koefisien Daterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 <sup>a</sup>	,552	,540	1,64386

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Sumber SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dipengaruhi nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar  $0,552$  atau  $55,2\%$ . Sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,552$  ( $55,2\%$ )

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat mempengaruhi didalam suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2014)“sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, besar atau kecilnya keberhasilan itu tidak hanya ditentukan dari sumber daya alam yang tersedia, tetapi

sebagian besar ditentukan oleh dari kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan yang memiliki peran yang aktif dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini kinerja seorang pegawai yang memiliki peran untuk menentukan kualitas dari SDM tersebut. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu kepuasan kerja yang dimana jika seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka secara alami akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Penelitian ini memiliki jumlah responden yang berjumlah 40 orang yang memiliki karakteristik yang berbeda yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan jabatan. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden adalah wanita sebesar 55% dan pria sebesar 45%, untuk pendidikan mayoritas responden berpendidikan S1 sebesar 57,5% dan sisanya terdiri dari S2 27,5%, SMA 12,5% dan D3 2,5%. Sedangkan jabatan Mayoritas officer dengan jumlah sebesar 87,5% dan Vice President sebesar 12,5%

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar dengan tingkat pencapai variabel X yang memiliki 5 indikator, masing – masing indikator memiliki tingkat pencapaian di atas 90% artinya dapat dikatakan kepuasan kerja pegawai dikategorikan sangat baik. Sedangkan tingkat pencapaian variabel Y yang memiliki 2 indikator, masing – masing indikator memiliki tingkat pencapaian diatas 92% artinya kinerja pegawai dapat dikategorikan sangat baik, serta berdasarkan observasi atau pengamatan lapangan didapatkan bahwa hasil TCR dengan kategori

sangat baik sesuai dengan keadaan kantor yang ada pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan dengan hasil nilai  $\text{sig } 0,011 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Maka dari itu penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu oleh RIKA ASTIKA dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar” dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t$  hitung sebesar  $9,403 > t$  tabel  $2,014$  artinya kepuasan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai analisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai direktorat SDM dan umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi kuisioner kepuasan kerja (X) yang memiliki 5 indikator, berikut nilai TCR dari indikator variabel X:

- 1) Pekerjaan itu sendiri dengan nilai 90,8%
- 2) Kesempatan promosi dengan nilai 93,1%
- 3) Rekan kerja dengan nilai 92,6
- 4) Gaji dengan nilai 92,2%
- 5) Lingkungan kerja dengan nilai 92,6%

Dari hasil nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian responden tertinggi indikator kesempatan promosi sebesar 93,1% dan tingkat pencapaian responden terendah indikator pekerjaan itu sendiri 90,8% sehingga dapat artikan bahwa tingkat pencapaian responden pada variabel kepuasan kerja dikategorikan sangat baik.

Sedangkan kinerja pegawai (Y) yang memiliki 2 indikator, berikut nilai TCR dari indikator variabel Y:

- 1) Tanggung jawab dengan nilai 92,1%
- 2) Disiplin dengan nilai 94%



Sehingga dapat disimpulkan nilai tingkat pencapaian responden tertinggi indikator disiplin sebesar 94% dan untuk tingkat pencapaian responden terendah indikator tanggung jawab sebesar 92,1% sehingga dapat diartikan bahwa tingkat pencapaian responden pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0,743 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi berada di rentang 0,60 – 0,799. Artinya variabel kepuasan kerja (X) memiliki tingkat hubungan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dalam kategori kuat.

Dari hasil uji hipotesis didapatkan nilai  $t$  hitung  $6,838 > t$  tabel  $2,026$  dan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh pada variabel  $x$  terhadap variabel secara signifikan

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini adapun saran sebagai berikut:

- a) PT Pelindo Jasa Maritim diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya dan memberikan perhatian yang memadai terhadap berbagai aspek yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini karena peningkatan dan perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.
- b) Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat memakai indikator-indikator yang baru yang sejalan dengan perkembangan jaman kedepannya sehingga tingkat pengaruh indikator yang tinggi sesuai dengan masalah yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11.
- Arifin, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan kasus*. Unisu Press.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahman, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ZAHIR publishing.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Prenhallindo.
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intention of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16.
- Dost, M. T. (2012). Job Statication of Turkish Academics According to a set Occupational and Personal Variables. *Procedia Journal of Social and Behavioral Sciences*, 46.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly. Jr, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Irwin.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice Hall.

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haryanto, A., & Wicaksono, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Maju Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen (JIM)*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2008). *Work and The Nature of Man*. World Publishing.
- Hodson, R., & Sullivan, T. A. (2008). *The Social Organization of Work*. Thomson Wadsworth.
- Indrawati, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Indomedia Pusaka.
- Locke, E. A. (2010). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Maryani, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja* (T. Hidayati, Ed.). Pena Persuade.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Maneggio*, 2.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2008). *Understanding Organizational- Behavior*. Thomson South-Western.
- Newman, D., & Hodgetts, R. (2000). *Human Resource Management*. Prentice-Hall International.

- Prawirosentoso. (2004). *Kebijakan Kinerja Pegawai* (Vol. 2). BPFE.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta.
- Rivai, Veizhal, & Sagala. (2006). *Management Number Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontorvensi dan Aplikasi* (1st ed.). PT Prehalindo Persuade.
- Sari, P. M. P., & Yulianti. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Hidup Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 5.
- Silean, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, A. (2021). *Kinerja Pegawai* (1st ed.). WIDINA BHAKTI PRASADA BANDUNG.
- Sinamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Sjabadhyni, B., Graitto, B., & Wutun, R. (2001). *Pengembangan Kualitas SDM dari Perpektif PIO*. PIO Falkutas Psikologi Universitas Indonesia .
- Spector, P. E. (2000). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage publications.
- Sule, E. (2002). Ketertarikan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan. *Journal Akuntansi Dan Manajemen STIE YKPN* , 2.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Arcan.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.

Wiliam, & Damon, A. (2010). *Campus Climate and Culture Study*. Center For Strategi Leadership and Change.



# LAMPIRAN



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### A. Pendahuluan

Assalamualikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Saya Sultan Al Fadjrín, mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat SDM Dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim**" Untuk memenuhi tugas akhir skripsi yang sedang saya kerjakan, untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/ibu/saudara/i dalam mengisi kuisisioner penelitian ini. kriteria responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di direktorat SDM dan umum PT Pelindo Jasa Maritim. Segala data dan informasi yang Bapak/ibu/saudara/i berikan hanya sebagai bahan penelitian dan akan dirahasiakan.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya

#### B. Data Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

### C. Pentunjuk Pengisian

- Bacalah pertanyaan dengan teliti sebelum menjawab.
- Memilih jawaban dengan mengklik pada alternatif pilihan yang sudah disediakan, pada salah satu kriteria yang paling mewakili dari Bapak/Ibu/saudara/i untuk setiap pertanyaan dibawah ini.
- Semua pertanyaan wajib diisi.
- Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. identitas diri Bapak/ibu/saudara/i akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh pihak peneliti.

Keterangan :

**1 = (STS) SANGAT TIDAK SETUJU**

**2 = (TS) TIDAK SETUJU**

**3 = (RR) RAGU-RAGU**

**4 = (S) SETUJU**

**5 = (SS) SANGAT SETUJU**

### D. Pertanyaan

Berikan tanda (√) pada kolom dibawah ini:

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
Pekerjaan itu sendiri (X)						
1	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan latar					



	belakang pendidikan saya					
3	Beban pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya menyukai pekerjaan saya.					
<b>Kesempatan Promosi (X)</b>						
5	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan kari					
6	Perusahaan memberikan jalur pengembangan karir yang jelas					
7	Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas					
8	Perusahaan memberikan pelatihan yang menunjang untuk pengembangan karir					
<b>Rekan Kerja (X)</b>						
9	Saya tidak merasa kesulitan dalam berkerja sama dengan rekan kerja					
10	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terjalin dengan baik					
11	Saya senang berkerja sama dengan rekan kerja saya					
12	Saling menolong apabila rekan kerja membutuhkan bantuan.					
<b>Gaji (X)</b>						
13	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya terima					
14	Gaji yang saya terima sesuai dengan aturan perusahaan					
15	Perusahaan memberikan kesempatan kepada untuk memperoleh kenaikan gaji					
16	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan tanggal pengajian perusahaan					
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>						
17	Lingkungan kerja saya bersih sehingga membuat saya senang					
18	Lingkungan kerja aman sehingga membuat saya tenang dalam bekerja					
19	Fasilitas lingkungan kerja saya cukup memadai untuk mempermudah aktivitas					
20	Saya menggunakan perangkat kerja terbaru dalam berkerja					
<b>Tanggung Jawab (Y)</b>						
21	Saya selalu mematuhi peraturan kantor					

22	Saya memakai peralatan kantor dengan baik					
23	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
24	Saya bertanggung jawab atas fasilitas kantor yang diberikan perusahaan kepada saya					
<b>Disiplin (Y)</b>						
25	Saya selalu hadir tepat waktu saat berkerja					
26	Saya tidak pernah absen tanpa sepengetahuan atasan					
27	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan					
28	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					



## Tabulasi Data

## Variabel X

No	Variabel X																				TOTAL
	PEKERJAAN ITU SENDIRI				KESEMPATAN PROMOSI				Rekan kerja				GAJI				Lingkungan kerja				
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	9
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	9
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	9
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	8
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	9
7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	9
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	9
9	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	8
10	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	7
11	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	9
12	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	9
13	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	9
14	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	9
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	9
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	9
17	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	9
18	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	9
19	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	8
20	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	9
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	9
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	9
24	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	9
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	9
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	9
28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	9
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	8

30	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	9
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	9
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	9
33	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	8
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	7
37	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	8
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	9
39	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	9
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	9

Variabel Y

VARIABEL Y									
TANGGUNG JAWAB				DISIPLIN					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL	
5	5	4	5	5	4	5	5	38	
5	5	5	5	4	5	4	5	38	
5	4	5	5	5	5	4	5	38	
4	4	4	5	5	4	5	5	36	
4	4	4	4	3	5	4	4	32	
5	4	4	5	4	5	4	5	36	
4	3	5	5	5	5	4	5	36	
4	5	5	4	5	5	4	5	37	
4	4	5	5	4	4	5	5	36	
4	4	4	4	3	3	3	3	28	
4	5	5	4	5	5	5	5	38	
4	5	5	4	5	5	4	5	37	
5	4	5	5	4	5	5	5	38	
5	5	5	4	5	5	4	5	38	
5	5	4	4	5	5	5	5	38	
5	4	5	5	5	5	4	5	38	
5	5	4	5	5	4	5	5	38	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	4	4	5	5	5	5	5	37	
4	5	5	5	5	4	5	5	38	

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	5	4	5	5	37
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	5	4	5	3	5	5	5	36
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	3	5	4	5	4	5	5	35
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	4	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	5	5	5	38

### Lampiran 3

Hasil Olah data

#### 1. Variabel X Uji Validitas



## 2. Variabel Y Uji Validitas

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	0,217	0,076	,404**	0,252	0,223	0,106	0,150	,517**
	Sig. (2-tailed)		0,180	0,639	0,010	0,116	0,167	0,517	0,354	0,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	0,217	1	0,148	0,056	0,154	0,174	0,258	0,274	,515**
	Sig. (2-tailed)	0,180		0,362	0,734	0,343	0,283	0,107	0,087	0,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	0,076	0,148	1	0,167	,396*	0,295	0,153	,359*	,540**
	Sig. (2-tailed)	0,639	0,362		0,304	0,011	0,065	0,344	0,023	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,404**	0,056	0,167	1	0,132	0,186	,460**	,359*	,563**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,734	0,304		0,417	0,251	0,003	0,023	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	0,252	0,154	,396*	0,132	1	0,151	,331*	,492**	,647**
	Sig. (2-tailed)	0,116	0,343	0,011	0,417		0,351	0,037	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	0,223	0,174	0,295	0,186	0,151	1	0,082	,463**	,533**
	Sig. (2-tailed)	0,167	0,283	0,065	0,251	0,351		0,614	0,003	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	0,106	0,258	0,153	,460**	,331*	0,082	1	,465**	,615**
	Sig. (2-tailed)	0,517	0,107	0,344	0,003	0,037	0,614		0,002	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	0,150	0,274	,359*	,359*	,492**	,463**	,465**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,354	0,087	0,023	0,023	0,001	0,003	0,002		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,517**	,515**	,540**	,563**	,647**	,533**	,615**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3. Uji Reabilitas Variabel X

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	87,8000	36,369	0,247	0,890
X02	87,7500	34,756	0,481	0,882
X03	87,7250	34,615	0,464	0,883
X04	87,6750	35,251	0,512	0,881
X05	87,4750	36,153	0,451	0,883
X06	87,5500	34,715	0,674	0,877
X07	87,6250	35,728	0,442	0,883
X08	87,8250	34,815	0,474	0,882
X09	87,6000	32,656	0,779	0,871
X10	87,6500	34,079	0,657	0,876
X11	87,7500	33,321	0,647	0,876
X12	87,5750	35,789	0,398	0,884
X13	87,7000	34,831	0,521	0,881
X14	87,6750	33,404	0,644	0,876
X15	87,6250	36,138	0,369	0,885
X16	87,6500	33,362	0,656	0,876
X17	87,5500	36,254	0,377	0,885
X18	87,6250	36,446	0,314	0,886
X19	87,6000	35,528	0,432	0,883
X20	87,8000	35,087	0,432	0,883

#### 4. Uji Reabilitas Variabel Y



Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,718	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32,7500	4,859	0,339	0,704
Y2	32,6750	4,738	0,299	0,717
Y3	32,5250	4,871	0,383	0,695
Y4	32,5250	4,820	0,410	0,690
Y5	32,6000	4,297	0,453	0,681
Y6	32,5000	4,821	0,358	0,700
Y7	32,6000	4,554	0,445	0,682
Y8	32,4000	4,451	0,648	0,647

## 5. Analisis Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	40	74,00	99,00	92,2750	6,20582
Kinerja Pegawai	40	28,00	40,00	37,2250	2,42305
Valid N (listwise)	40				

## 6. Analisis Koefisien Kolerasi

### Correlations

	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000
	Kepuasan Kerja	,743
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.
	Kepuasan Kerja	,000
N	Kinerja Pegawai	40
	Kepuasan Kerja	40

## 7. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10,468	3,923		2,669	,011
	Total variabel X	,290	,042	,743	6,836	,000

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,288	1	126,288	46,734	,000 <sup>b</sup>
	Residual	102,687	38	2,702		
	Total	228,975	39			

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Total variabel X

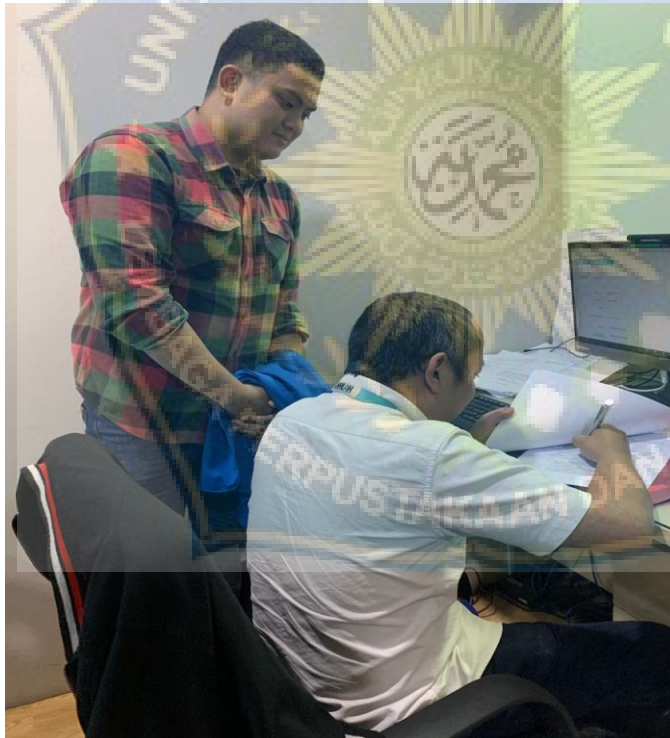
## 8. Uji Koefisien Determinasi

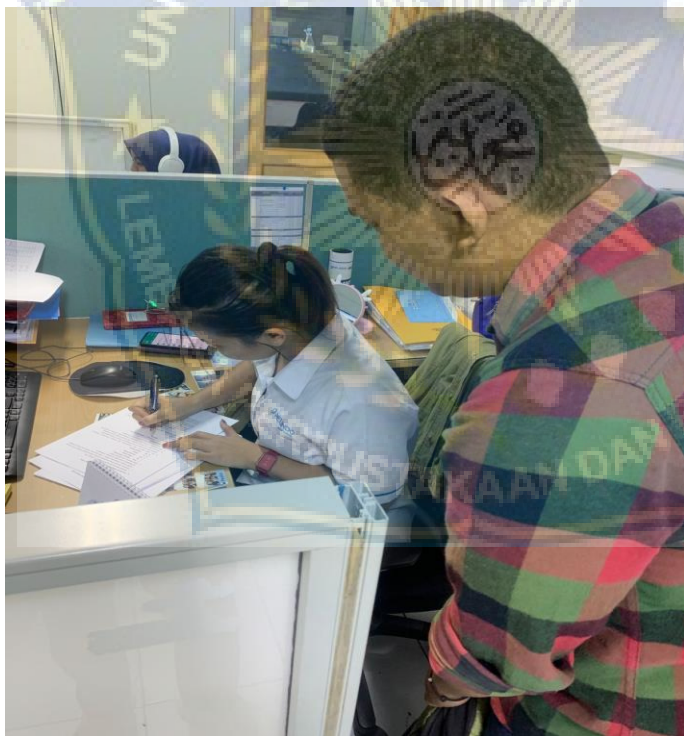
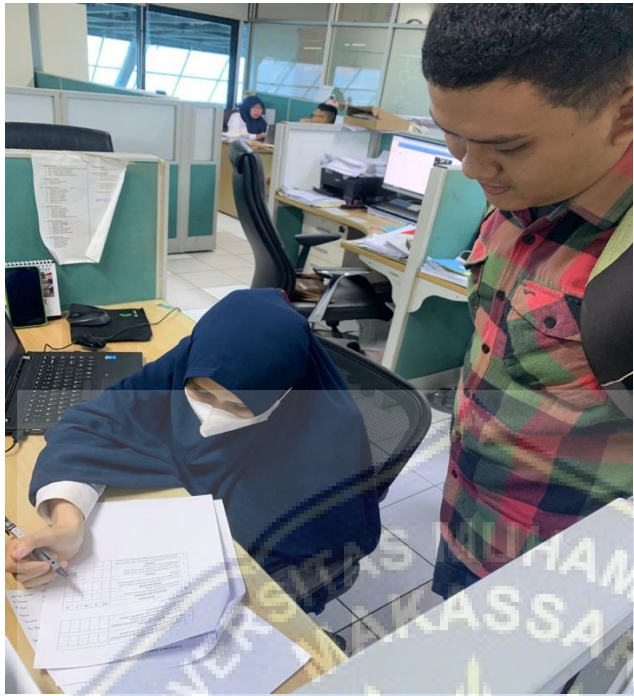
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 <sup>a</sup>	,552	,540	1,64386

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

## Lampiran 4

## Dokumentasi





Lampiran 4

## Persuratan



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor : 16454/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth. Pimpinan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar
Lampiran : -	
Perihal : <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1467/05/C.40VIII/V/1444/2023 tanggal 10 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: SULTAN AL FADJRIN
Nomor Pokok	: 105611114519
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Si Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT SDM DAN UMUM PT PELINDO JASA MARITIM MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Mei s/d 15 Juni 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 14 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**Drs. MUH SALEH, M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA  
Nip : 19690717 199112 1002

Tersusun Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Peringgal


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Siliwangi Almatika No. 219 Telp. 0411 72272 Fax (041) 1805700 Makassar 90221 e-mail: lp@unismuhmakassar.id

---

Nomor : 1467/05/C.1-VIII/V/1444/2023 20 Syawal 1444 H  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 10 May 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0648/FSP/A.1-VIII/V/1444 H/2023 M tanggal 10 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SULTAN AL FADJRIN  
 No. Stambuk : 10561 1114519  
 Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
 Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT SDM DAN UMUM PT PELINDO JASA MARITIM MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Mei 2023 s/d 15 Juli 2023.

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



Ketua LP3M,  
  
 Dr. Abu Bakar Idhan, MP.  
 NBM 101 7716



05-23


**Universitas Muhammadiyah Makassar**  
 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
 Faculty of Social and Political Sciences  
 Jl. Seroja No. 1, Makassar 90211  
 Telp. (0411) 863 2222 Fax. (0411) 863 3888  
 E-mail: info@umh.ac.id  
 Website: http://www.umh.ac.id

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 0648/FSP/A.1-VIII/V/1444 H/2023 M  
 Lamp. : 1 (satu) Eksampulr  
 Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
 Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
 Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
 Di -  
 Makassar  
 Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka  
 Penulisan Skripsi, maka dihirupkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar  
 Penelitian kepada:

Nama Mahasiswa : Sultan Al Fadrijin  
 S.t a m b u k : 105611114519  
 J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara  
 Lokasi Penelitian : Di PT Pelindo Jasa Maritim Makassar  
 Judul Skripsi : *"Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat SDM dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim Makassar"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.  
 Jazakumillahu. Khairan Katziraa.  
 Wasalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 10 Mei 2023  
 Ketua Jurusan IAN  
  
**Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si**  
 NBM: 991 742



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Marusa | Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
 Progress for the Nation and Humanity | Public Administration - Government Studies - Communication Science



Nomor : PR.10/25/5/1/PSPL/PCPS/PLJM-23  
 Lampiran : 1  
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Makassar, 25 Mei 2023

**Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan**

Bougenville No.5  
 di  
 Makassar

Menunjuk surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor :16454/S.01/PTSP/2023 tanggal 14 Mei 2023 perihal Izin Penelitian

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan penelitian pada PT Pelindo Jasa Maritim yaitu:

Nama Mahasiswa : Sultan Al Fadrijin  
 NIM : 105611114519  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Berkaitan kegiatan tersebut, pelaksanaan penelitian dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Peserta penelitian wajib mengikuti ketentuan yang berlaku di PT Pelindo Jasa Maritim untuk penggunaan data, dokumen dan informasi perusahaan digunakan hanya untuk analisa penelitian dan tidak diperbolehkan untuk disebarluaskan kepada pihak lain tanpa persetujuan perusahaan;
- b. Selama melaksanakan penelitian, peserta wajib berpakaian rapih, menggunakan seragam almamater, memakai masker dan sepatu tertutup;
- c. Mengisi/menandatangani daftar hadir yang disediakan & bilamana peserta penelitian tidak dapat hadir, wajib melapor pada Direktorat SDM Divisi Perencanaan SDM;
- d. Pelaksanaan penelitian terhitung mulai tanggal 15 Mei s.d 15 Juni 2023, setiap hari Senin s.d Jumat pukul 08.00 -17.00 WITA;
- e. Peserta penelitian wajib menunjukkan sertifikat vaksin kedua sebelum memulai penelitian tesis dan apabila dalam pelaksanaan penelitian tesis peserta terkena/terinfeksi covid19 maka hal ini menjadi tanggung jawab pribadi/universitas masing-masing;
- f. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi PIC : Sdr. Makmur M Hp: 08124252379.

Demikian disampaikan, untuk menjadi perhatian dalam pelaksanaannya, terima kasih.

**DIREKSI PT PELINDO JASA MARITIM  
 DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA  
 SENIOR VICE PRESIDENT PERENCANAAN SDM**



**MUNDZYR SALIM**  
 NIP. 102319







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Sultan Al Fadjrin  
Nim : 105611114519  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	2 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Juli 2023  
Mengetahui,


Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nur Hafid, M.P.  
NPM 964 591

Sultan Al Fadjrln 105611114519

## Bab I

by Tahap Tutup



---

**Submission date:** 24-Jul-2023 11:16AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2135851616  
**File name:** BAB\_I\_-\_2023-07-24T121600.724.docx (17.36K)  
**Word count:** 816  
**Character count:** 5353

Sultan Al Fadjrln 105611114519 Bab I

ORIGINALITY REPORT

**2%**  
SIMILARITY INDEX

**2%**  
INTERNET SOURCES

**0%**  
PUBLICATIONS

**0%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1** [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com) Internet Source **1%**

**2** [repository.uin-suska.ac.id](http://repository.uin-suska.ac.id) Internet Source **1%**

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  Off



Sultan Al Fadjrln 105611114519

## Bab II

by Tahap Tutup

---

**Submission date:** 24-Jul-2023 11:17AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2135852370  
**File name:** BAB\_II\_-\_2023-07-24T121600.167.docx (203.15K)  
**Word count:** 4355  
**Character count:** 29176

# Sultan Al Fadjrln 105611114519 Bab II

## ORIGINALITY REPORT

**2%**  
SIMILARITY INDEX

**2%**  
INTERNET SOURCES

**0%**  
PUBLICATIONS

**0%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** docobook.com  
Internet Source

**2%**

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On


Exclude matches  < 2%



Sultan Al Fadjrln 105611114519

## Bab III

by Tahap Tutup



---

**Submission date:** 24-Jul-2023 11:18AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2135852658  
**File name:** BAB\_III\_-\_2023-07-24T121603.309.docx (18.6K)  
**Word count:** 936  
**Character count:** 5816

## Sultan Al Fadjrln 105611114519 Bab III

## ORIGINALITY REPORT

<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES


<b>1</b>	<a href="http://ojs.uma.ac.id">ojs.uma.ac.id</a> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	Firman Sinaga, I Wayan Pantiyasa. "PENGARUH SERVICE QUALITY DAN SUSTAINBLE EVENT TERHADAP KEPUASAN PESERTA EVENT GATHERING DI BALI: IFBEC (Indonesian Food and Beverage Excutive Club/Asositaion) Bali", jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2020 Publication	<b>2%</b>
<b>3</b>	<a href="http://journal.walisongo.ac.id">journal.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%  
 Exclude bibliography  On

Sultan Al FadjrIn 105611114519

## Bab IV

by Tahap Tutup



**Submission date:** 24-Jul-2023 11:18AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2135853116  
**File name:** BAB\_IV\_-\_2023-07-24T121602.929.docx (1.1M)  
**Word count:** 3813  
**Character count:** 20753



## Sultan Al Fadjrln 105611114519 Bab IV

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

Internet Source

2%

2

[repositori.umsu.ac.id](http://repositori.umsu.ac.id)

Internet Source

1%

3

[repositori.uin-alauddin.ac.id](http://repositori.uin-alauddin.ac.id)

Internet Source

1%

4

[journal.sbm.itb.ac.id](http://journal.sbm.itb.ac.id)

Internet Source

&lt;1%

5

[www.fppc.ca.gov](http://www.fppc.ca.gov)

Internet Source

&lt;1%

6

[journal.pancabudi.ac.id](http://journal.pancabudi.ac.id)

Internet Source

&lt;1%

7

[digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id)

Internet Source

&lt;1%

8

[repository.ekuitas.ac.id](http://repository.ekuitas.ac.id)

Internet Source

&lt;1%

9

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper


&lt;1%



Sultan Al FadjrIn 105611114519

## Bab V

by Tahap Tutup



**Submission date:** 24-Jul-2023 11:19AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2135853618  
**File name:** BAB\_V\_-\_2023-07-24T121559.505.docx (15.21K)  
**Word count:** 569  
**Character count:** 3524

# Sultan Al Fadjrln 105611114519 Bab V

## ORIGINALITY REPORT

<b>5%</b> SIMILARITY INDEX	<b>5%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repository.iainpalopo.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>id.scribd.com</b> Internet source	<b>2%</b>

Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  On



## BIOGRAFI PENULIS



Sultan Al Fadjin, lahir di Makassar pada tanggal 12 Maret 2001. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Assrulah S.Sos. dan Sri Noarita S.E. peneliti sekarang tinggal di Desa Kanjilo Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di SDI Bontoa Makassar pada tahun 2007-2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Barombong pada tahun 2013-2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Gowa pada tahun 2016-2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik jurusan administrasi negara.