

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI



**HALIMA THU'ZAI
105721134720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BONE**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

HALIMA THU'ZAI

NIM: 105721134720

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Jadilah yang terbaik di mata Allah, jadilah yang terburuk di mata sendiri, jadilah yang sederhana di mata manusia"

(Ali Bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ikhtiar dan ibadahku kepada Allah Swt., karena kepada-Nya kami menyembah dan kepada-Nya kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai dan untuk orang-orang yang selalu bertanya "kapan wisuda"

PESAN DAN KESAN

Selama saya menjalani proses perkuliahan, saya belajar banyak hal melalui pengalaman berharga dan mendapatkan ilmu dari bapak/ibu dosen maupun teman-teman. Tetap semangat dan berusaha mengejar impian dan semoga sukses.



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

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan
Daerah Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : Halima Thu'zai

NIM : 105721134720

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

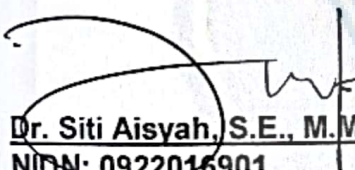
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

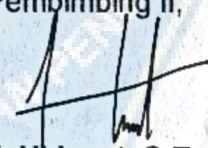
Makassar, 25 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M. CWM
NIDN: 0922016901

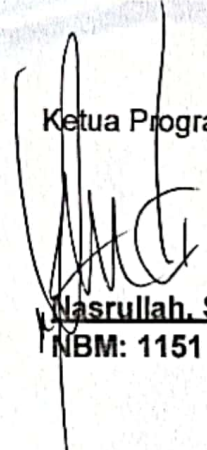

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN: 0909059001

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen,


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



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

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Halima Thu'zai, Nim :105721134720, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0008/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 16 Dzulqaidah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

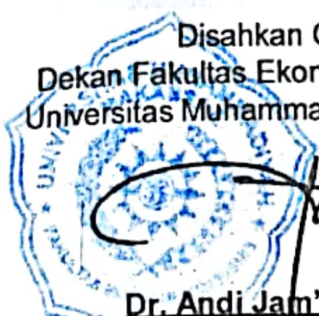
Makassar, 16 Dzulqaidah 1445 H
25 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE.,M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :1. Dr. Siti Aisyah S.E.,MM.CWM
2. Dr. Muhammad Yusuf,S.Sos., M.M
3. M. Hidayat. S.E., M.M
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



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

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

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Halima Thu'zai
Stambuk : 105721134720
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Bone

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 25 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Halima Thu'zai
NIM: 105721134720

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Halima Thu'zai
NIM : 105721134720
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Halima Thu'zai
NIM: 105721134720

ABSTRAK

HALIMA THU'ZAI, 2024. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Sitti Aisyah dan M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone dengan sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas, analisis koefisien dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pembangunan daerah Kabupaten Bone dengan nilai *Significant* $0,000 < 0,05$ dan uji koefisien determinasi dengan nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,072, dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,830 atau dengan tingkat pengaruh sebesar 83% serta 17% dipengaruhi oleh keterbatasan model penelitian ini.

Kata Kunci: *Kinerja, pegawai, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

HALIMA THU'ZAI, 2024. *The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Development Planning Agency of Bone District. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Sitti Aisyah and M. Hidayat.*

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Regional Development Planning Agency in Bone Regency. The type of research used in this research is descriptive quantitative. The data processed are the results of distributing questionnaires to employees at the Regional Development Planning Agency Office in Bone Regency with a sample used of 32 respondents. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, coefficient analysis and simple linear regression. The results showed that the job satisfaction variable had a positive and significant effect on employee performance at the regional development agency of Bone Regency with a Significant value of $0.000 < 0.05$ and the coefficient of determination test with an R Square value or coefficient of determination of 0.072, and an Adjusted R Square value of 0.830 or with an influence level of 83% and 17% influenced by the limitations of this research model. Based on the results of this study, there is an Influence of job satisfaction on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Bone District.

Keywords: *Performance, employee, job satisfaction*

KATA PENGANTAR



Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak A. Alle dan Ibu St. Hafsah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dukungan, kasih sayang dan doa yang tulus. Dan Saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis dalam menuntut ilmu.

Penulis Menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah SE., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sitti Aisyah, S.E., M.M. CWM selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M selaku pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama kuliah.
7. Segenap Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Dua orang paling berjasa di hidup saya, Bapak A. Alle dan ibu st.hafsah. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan serta pengorbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat, nasihat, dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan aamiin.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

11. Terima kasih teruntuk teman-teman seperjuangan, dan sahabat terbaik saya “Wardiena nurul zafiq” yang telah memberikan semangat, dorongan, dan juga motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Yang terakhir dan tidak kalah penting, penulis ingin berterima kasih untuk diri sendiri yang begitu luar biasa, karena sudah percaya terhadap diri sendiri selalu bisa diandalkan dalam keadaan apapun dan sudah bekerja keras sampai berada di titik ini. Terima kasih pada diri sendiri meski kadang ingin menyerah namun selalu menemukan celah untuk kembali bangkit.

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

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru universitas muhammadiyah makassar.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 2024

Penulis

Halima Thu'zai

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK	iviii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori	6
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	22
C. Jenis dan Sumber Data.....	22
D. Populasi dan Sampel	24

E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional Variabel	26
G. Metode Analisis Data	26
H. Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
B. Penyajian Hasil Penelitian	38
C. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	18
Tabel 3.1 Skala Likert	25
Tabel 4.1 Responden Menurut Umur di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone	38
Tabel 4.2 Responden menurut Jenis Kelamin pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.....	39
Tabel 4.3 Masa bekerja responden pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.....	39
Tabel 4.4 Hasil uji validitas instrumen	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Instrument	42
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi	43
Tabel 4.7 Parsial.....	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pikir	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	54
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	58
Lampiran 3 Hasil Dan Uji SPSS.....	60
Lampiran 4 Dokumentasi.....	63
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	64
Lampiran 6 Validasi Data dan Abstrak.....	66
Lampiran 7 Turniting.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Sehubungan dengan itu, kinerja SDM

adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006) Untuk mengetahui hasil pekerjaan atau kinerja karyawan diperlukan evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari SDM organisasi di masa yang akan datang. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan serta sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Menurut (Mathis dan Jackson, 2009), evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Di banyak perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dimilikinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut

maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan akan dapat memperoleh pegawai yang bisa memberikan prestasi yang menunjang

kelanjutan akan pengembangan organisasi. Peranan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan, bahkan dapat dikatakan bahwa manusia adalah sumber utama dalam suatu daerah.

Dari pemaparan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Hal yang memerlukan perhatian yakni kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang ada di Kabupaten Bone.

Atas dasar pertimbangan tersebut, maka penulis memilih judul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu:

Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis guna memberikan sumbangan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis kinerja pegawai agar tercapainya kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yangdihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikapnegatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yanglainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapatdideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut (Hani Handoko, 2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Sementara menurut (Robbins,2001), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerjanya yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Ketika membicarakan sikap karyawan sering kali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang sering kali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang

berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

b. Teori Kepuasan

Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; Difference between how much of something there should be and how much there is now. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, needs, or values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan (M. As'ad, 2003). Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada, dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- 1.) Karakteristik Individu
- 2.) Variabel Situasional
- 3.) Karakteristik Pekerjaan

Masing-masing kelompok dijabarkan lagi menjadi:

1.) Karakteristik Individu

a.) Kebutuhan-kebutuhan individu

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi. Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan pada dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan makan, minum, udara, dan sebagainya. Selain itu, terdapat kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui karena kebutuhan ini akan mempengaruhi perilaku pekerja ketika bekerja.

b.) Nilai-nilai yang dianut individu

Nilai penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan

motivasi, serta nilai mempengaruhi persepsi karyawan. Nilai-nilai yang dianut individu akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai ini pun menyangkut pilihan individu mengenai tujuan hidup layak yang diinginkan.

c.) Ciri-ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berfikir, cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu, dan menyelesaikan pekerjaannya. Ada kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya ada kesesuaian bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Sehingga kesuksesan ini mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.) Variabel-variabel yang bersifat situasional

a.) Perbandingan terhadap situasi yang ada

Seringkali orang membandingkan apa yang diperoleh dengan apa yang diperoleh oleh orang lain, serta apa yang diperolehnya saat ini dengan yang pernah ia peroleh di masa lampau. Apabila ketidakseimbangan maka hal itu dapat menimbulkan ketidakpuasan. Berdasarkan penelitian dari Porter yang menyatakan bahwa sekitar 80% manajer tidak puas

dengan gaji yang diterimanya. Penyebab ketiaktepuasan ini adalah kecenderungan dari orang yang membandingkan dirinya dengan kelompoknya. Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan sejenis. Apabila gaji yang diterima di bawah rata-rata yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketiaktepuasan terhadap gajinya.

b.) Pengaruh Kelompok Acuan

Kelompok acuan adalah kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ditemuinya. Kelompok acuan ini dapat mempengaruhi aspirasi dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pandangan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

c.) cPengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya

Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang diperoleh dari pekerjaan saat ini. Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Sehingga akan muncul perasaan membandingkan pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaannya sekarang dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.) Karakteristik Pekerjaana.) Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi (Handoko, 2001). Imbalan atau balas jasa dibedakan atas imbalan intrinsik (intrinsic reward) dan imbalan ekstrinsik (extrinsic reward). Imbalan intrinsik adalah imbalan- imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktifitas itu sendiri, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan- tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya misalnya: perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi, dan perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah dari kinerja sebuah aktifitas, tetapi diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Imbalan- imbalan ekstrinsik seringkali digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya misalnya: gaji, bonus, tunjangan, pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, dan kantor yang mewah.

Kompensasi tidak hanya dalam bentuk upah dan gaji saja, banyak bentuk kompensasi yang bisa diterapkan oleh perusahaan/organisasi, diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji

2. Insentif:

a. Insentif Material

1.) Bonus

2.) Komisi

3.) *Profit Sharing*

4.) kompensasi yang ditangguhkan: pensiun, pembayaran kontraktual

b. Insentif Non Material

1.) Pemberian gelar secara resmi

2.) Pemberian tanda jasa atau medali

3.) Pemberian piagam penghargaan

4.) Pemberian pujian lisan atau tulisan

5.) Pemberian promosi

6.) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan

7.) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

8.) Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan di makam pahlawan

c. Kompensasi Pelengkap:

1.) Jaminan sosial

a) Pengobatan

b) Pensiun

c) Jaminan Hari Tua

2.) Jasa-jasa kepegawaian:

a) Fasilitas antar jemput

- b) Fasilitas makan siang
 - c) Kafetaria
 - d) Fasilitas pembelian
 - e) Fasilitas pendidikan
 - f) Penasihat keuangan
 - g) Pemberian kredit
 - h) Program rekreasi
 - i) Perumahan
 - j) Fasilitas Kesehatan
- a. Pengawasan yang Dilakukan oleh Atasan

Para karyawan akan merasakan kepuasan terhadap atasannya apabila atasan menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh serta selalu mengkritik. Kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami bawahannya, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2001), Kelima dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik

pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.

2. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
5. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

(Mangkunegara, 1993) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 2004) menyatakan

kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut (Ermita & Rahmayuni, 2019) Pembinaan kinerja sangatlah penting bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan adanya pembinaan pemimpin dapat mengetahui atau mengidentifikasi masalah atau kesulitan yang dialami oleh karyawan, serta dengan pembinaan juga menciptakan cara kerja yang maksimal, meningkatkan kualitas, keterampilan serta semangat kerja yang tinggi pada pegawai dan menciptakan ketaatan atas norma dan peraturan yang berlaku didalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi.

b. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut Mathis dan Jackson (2006), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

c. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sementara itu, gibson, ivancevich, dan donnelly (2000:110)

secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

B. Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang penting dalam mendukung penelitian ini. disamping itu, tujuan dari kajian ini untuk menjadi bahan perbandingan konstuk variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

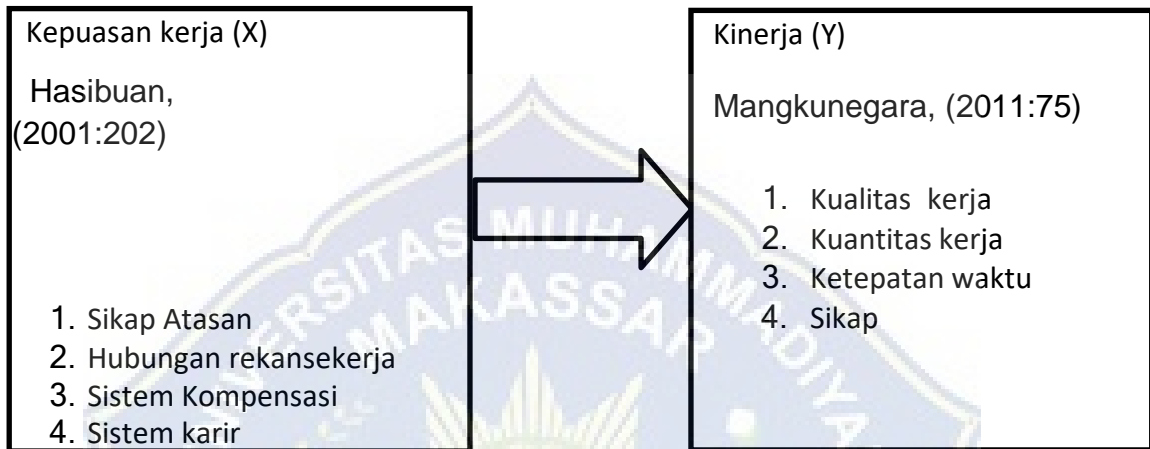
No	NAMA PENELITI AN	JUDUL PENELITIAN	VARIA BEL	ALAT ANALI SIS	HASIL PENELITIAN
1	Danang Saputro (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Fortuna (PLYWOOD)	X: Kepua san Kerja Y: Kinerja Karyaw an	Pendek atan Kuantit atif	Hasil pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dari 82 responden berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan pad PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan dan kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan. Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel

					kepuasan kerja (X) variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung <1,990).
2	Riski Damayanti (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Sitti Khadijah Palembang)	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sitti Khadijah Palembang
3	Reza Amelia (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Sementara stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.
4	Rahmatullah Burhanudin (2013)	Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri TBK Makassar	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT Mandiri TBK Makassar
5	Kartika Amalia (2012)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta cukup signifikan yaitu sebesar nilai R square

					0,498 dan nilai t sebesar 5,547 dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi.
6	Intan Ratnawati (2022)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian ialah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji F sebesar 25,749 dan t hitung kepuasan kerja 5,262 dan R ² sebesar 0,333
7	Febri Furqan (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung lestari	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Merapi Agung lestari, sebesar 0,402
8	I Wayan Juniantara (2016)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0.391 dan nilai t statistic sebesar 1.994 dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefesien 0,537 dan nilai statistic 5.683
9	Henika P teguh (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja buruh wanita di gudang tembakau tempu rajo kecamatan pakuasari kabupaten jember	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan koefesien determinasi sekitar 0.5051
10	Nana Diana (2012)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas	X: Kepuasan Kerja	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

		Singaperbangsa Karawang	Y: Kinerja Karyawan		dosen Universitas singaperbangsa karawang adalah sedang dan signifikan (alfa=5% r=0,451
--	--	-------------------------	---------------------	--	---

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus di uji kebenarannya dengan jelas melakukan penelitian. Merujuk pada kerangka pikir diatas, maka peneliti menentukan hopotesis sesuai dengan permasalahan tersebut :

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pembangunan daerah Kabupaten Bone.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif digunakan bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Bone. diantaranya kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi atasan, dan kesempatan promosi dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Bone

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone di Jl. Jend. Ahmad Yani, Watampone, Kab. Bone. Penelitian ini direncanakan selama dua bulan. Pada bulan November dan Desember 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Data di peroleh secara langsung dari Kantor Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Bone. dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Dvata Kualitatif merupakan jenis data tidak menggunakan model angka atau non-numerik. Data kualitatif biasanya berbentuk Analisa keadaan atau kondisi saat ibi pada suatu organisasi sehingga

membantu peneliti dengan mengemukakan suatu permasalahan, adapun bentuk data kualitatif berupa wawancara, data, observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain-lain.

b. Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan pendekatan eksplanatori riset, artinya penelitian dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel dengan tujuan pengujian hipotesis. Data ini dapat dikumpulkan dari Perusahaan dalam bentuk data primer maupun data sekunder:

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data ini dikumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sifat dari sumbernya merupakan hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan maupun hasil pengujian, Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan wawancara dan kusioner.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara. pada umumnya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis, majalah, artikel yang telah tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Siagian (2011:14) Populasi merupakan unit dimana hasil penelitian nantinya akan diterapkan (digeneralisir). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisa dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek, benda, peristiwa atau individu yang akan dikaji dalam suatu penelitian.

Berdasarkan pengertian ini, dapat dipahami bahwa mengenal populasi merujuk pada sekumpulan individu atau objek yang memiliki ciri atau sifat yang sama. Tidak seragam namun diantara mereka harus ada persamaan. Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone berjumlah 32 Pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sekumpulan individu yang menjadi bagian dari populasi yang dapat dijangkau sehingga peneliti secara langsung dapat mengumpulkan data atau melakukan pengamatan/ pengukuran.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone berjumlah 32 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah metode yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk dapat mengumpulkan dan informasi di lapangan yang nantinya akan berguna sebagai fakta pendukung dalam memaparkan penelitiannya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena, situasi, dan kondisi yang terjadi. Pengumpulan data dengan observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa pertolongan dari alat standar lain untuk keperluan tersebut.

2. Kusioner

Teknik Kuesioner ini dilakukan dengan penyebaran angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang akan diberikan kepada responden terpilih untuk memberikan respon terhadap pertanyaan yang telah diberikan. Alternatif jawaban yang digunakan menggunakan skala likert seperti pada table 3.1.

Tabel 3.1 Skala Likert

Alternative Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2014

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (Variabel bebas) adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel independen, baik yang berpengaruh positif maupun negatif. Pengaruh independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dan variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhi berubah, variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja pegawai.

G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikan koefisien korelasi 0,30 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono,2009).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2016).

3. Regresi linear sederhana

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dan Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana (pengaruh). Teknik Analisis Deskriptif digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif dan Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel (X) Kompetensi terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai. Dan juga digunakan untuk membuat persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat suatu prediksi (prediction). Dimana menurut Sugiyono (2004:234), persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Kartika dan Kaihatu, 2010):

$$\hat{Y} = a + b X + e$$

Keterangan rumus:

- \hat{Y} = Kinerja Pegawai
- X = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Error

4. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari kepemimpinan partisipatif dan delegatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang akan diujisebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Taraf uji $\alpha = 0.05$

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji signifikan parsial atau uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen Pengaruh Lingkungan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui hasil pengujian, dilakukan dengan cara membandingkan hitung dengan tabel. Jika hitung > tabel dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (independen) memiliki kontribusi terhadap variabel terikat (independen). Nilai t adalah nilai positif menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikat, sebaliknya nilai yang negatif menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan berlawanan arah dengan variabel terikat. Selanjutnya, nilai sig < dari nilai probabilitas 0.10 menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Menurut Duwi Priyanto (2015), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a. $H\alpha = \beta: 0$

Jika nilai probalitas $>0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

b. $H\alpha = \beta \neq 0$

Jika nilai probalitas <0.05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima ini berarti menyatakan bahwa variable independen atau bebas mempunyai variable pengaruh secara individual terhadap variable dependen terikat.

2. Uji Koefisiens Determinasi (R^2)

Nilai R-Square koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas perencanaan pembangunan daerah di Kabupaten Bone, sebuah unit pemerintahan di tingkat kabupaten di Indonesia. Sebagai lembaga perencanaan, Bappeda memiliki fungsi utama dalam merumuskan, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi kebijakan pembangunan daerah sesuai dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Fungsi-fungsi utama Bappeda Kabupaten Bone meliputi:

- a. Perumusan kebijakan pembangunan daerah. Bappeda berperan dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Bone. Hal ini melibatkan analisis mendalam terhadap potensi dan tantangan pembangunan, serta penentuan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan pembangunan jangka panjang.
- b. Koordinasi pelaksanaan program pembangunan. Bappeda bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah di Kabupaten Bone. Hal ini melibatkan sinkronisasi antarprogram, alokasi sumber daya, dan pemantauan terhadap kemajuan pelaksanaan program tersebut.

- c. Evaluasi dan monitoring pembangunan. Bappeda melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap pelaksanaan program pembangunan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pencapaian target pembangunan. Evaluasi ini penting untuk mengidentifikasi keberhasilan serta kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi program pembangunan.

Program-program yang dijalankan oleh Bappeda Kabupaten Bone mencakup berbagai bidang pembangunan, antara lain infrastruktur, pendidikan, kesehatan, ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup. Misalnya, dalam bidang infrastruktur, Bappeda dapat merumuskan program pembangunan jaringan jalan, irigasi, atau sarana transportasi umum. Di bidang pendidikan, Bappeda dapat menginisiasi program peningkatan kualitas pendidikan melalui pembangunan dan perbaikan sarana serta peningkatan akses pendidikan bagi masyarakat. Begitu pula dengan bidang kesehatan, Bappeda dapat mengembangkan program-program untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat dan pembangunan fasilitas kesehatan yang memadai.

2. Kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone
 - a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Kabupaten Bone merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan Bidang Perencanaan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten.
 - b. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

3. Tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, dipimpin oleh Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan yang menjadi kewenangan daerah. Berikut tugas Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone:

- a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan;
 - 2) Pelaksanaan kebijakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan;
 - 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan;
 - 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan; dan
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- b. Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan

- pelaksanaan tugas menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- d. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - e. Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis dan strategi fungsi penunjang bidang perencanaan meliputi perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah, pemerintahan dan pembangunan manusia, perekonomian dan sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan;
 - f. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan kebijakan teknis dan strategi fungsi penunjang bidang perencanaan meliputi perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah, pemerintahan dan pembangunan manusia, perekonomian dan sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan;
 - g. Menyenggarakan pembinaan dan pelayanan umum fungsi penunjang bidang perencanaan meliputi perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah, pemerintahan dan pembangunan manusia, perekonomian dan sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan;
 - h. Menyenggarakan perencanaan kebijakan teknis, program, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkup Badan;
 - i. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan perencanaan pembangunan daerah;

- j. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan dokumen perencanaan dan penganggaran pembangunan Daerah;
- k. Menyelenggarakan evaluasi kinerja pembangunan pemerintah Kabupaten untuk jangka panjang, menengah dan tahunan;
- l. Mengoordinasikan pelaporan capaian kinerja dalam aspek kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah berdasarkan hasil pemantauan, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan pembangunan jangka panjang, jangka menengah dan tahunan menyelenggarakan pembinaan penyelenggaraan fungsi penunjang dalam perencanaan urusan pemerintahan perencanaan pembangunan;
- m. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi, dan pengawasan penyelenggaraan kebijakan teknis bidang perencanaan meliputi perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah, pemerintahan dan pembangunan manusia, perekonomian dan sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan;
- n. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan kebijakan lingkup urusan pemerintahan daerah;
- o. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah, dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsi;
- p. Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundangundangan;

- q. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- r. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Sasaran Startegis 2023/2024

Adapun sasaran strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone yaitu:

- a. Menciptakan Tata Kelola Pemerintahan yang Semakin Baik dan Berorientasi Pelayanan .
 - 1) Tersedianya Data dan Informasi untuk Perencanaan Pembangunan Daerah.
 - 2) Tersedianya Laporan Hasil Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan Daerah.
 - 3) Tersedianya Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah yang sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.
 - 4) Meningkatnya Koordinasi Perencanaan Pembangunan Daerah bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia.
 - 5) Meningkatnya Koordinasi Perencanaan Pembangunan Daerah bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam.
 - 6) Meningkatnya Koordinasi Perencanaan Pembangunan Daerah bidang Infrastruktur dan Kewilayahan.

b. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah

- 1) Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah secara tepat waktu.
- 2) Terselenggaranya pelayanan administrasi keuangan pada perangkat daerah.
- 3) Terselenggaranya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah.
- 4) Terselenggaranya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah.
- 5) Terselenggaranya Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Perangkat Daerah.
- 6) Terselenggaranya Pelayanan Administrasi Umum pada Perangkat Daerah.
- 7) Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai Kebutuhan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah.
- 8) Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai Kebutuhan pada Perangkat Daerah.
- 9) Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan dalam Kondisi Baik pada Perangkat Daerah.

5. Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone

Adapun struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone



B. Penyajian Hasil Penelitian

1. Deskripsi responden

Gambaran tentang profil responden dalam penelitian ini di tunjukkan dengan memberikan informasi mengenai keterangan tentang umur responden, Pendidikan dan masa kerja dari responden pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone yang menjadi tempat peneliti melakukan penelitian.

a. Deskripsi responden menurut umur

Adapun deskripsi responden menurut umur di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Responden Menurut Umur di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone

No.	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi
1.	20 tahun – 30 tahun	3	9,37%
2.	31 tahun – 40 tahun	7	21,87%
3.	41 tahun – 50 tahun	9	28,12%
4.	51 tahun – 60 tahun	13	40,62%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil kuesioner (2024)

Berdasarkan table 4.1 dapat di ketahui bahwa responden menurut umur, pada umur 20 tahun s/d 30 tahun sebanyak 3 atau 9,37% responden, umur responden 31 s/d 40 tahun sebanyak 7 atau 21,87% responden, umur responden 41 s/d 50 tahun sebanyak 9 atau 28,12% responden dan responden 51 s/d 60 tahun sebanyak 13 atau 40,62% responden.

b. Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin

Adapun latar belakang Pendidikan dari Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden menurut Jenis Kelamin pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi
1.	Lakilaki	13	40,62%
2.	Perempuan	19	59,37%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Berdasarkan table 4.2 dapat di ketahui bahwa terdapat 13 atau sekitar 40,62% responden yang berjenis kelamin laki-laki sedangkan terdapat 19 atau 59,37% responden yang berjenis kelamin perempuan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.

c. Deskripsi responden menurut Lama Kerja

Lama kerja dari responden di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Masa bekerja responden pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone

No.	Lama bekerja	Jumlah	Frekuensi
1.	1 – 5 tahun	3	9,37%
2.	6 – 10 tahun	5	15,62%
3.	10 – 20 tahun	3	9,37%
4.	± 21 tahun	21	65,62%

Jumlah	32	100%
--------	----	------

Sumber: Hasil kuesioner (2024)

Dari table 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 3 atau sekitar 9,37% orang responden, selanjutnya jumlah responden yang bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 5 atau sekitar 15,62% orang, kemudian jumlah responden yang bekerja selama 10 – 20 tahun sebanyak 3 atau sekitar 9,37%, dan jumlah responden yang bekerja selama \pm 21 tahun sebanyak 21 atau sekitar 65,62%.

2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validasi

Uji validasi kuesioner merupakan proses untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner yang telah dibuat dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Proses ini penting untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas, artinya kuesioner tersebut benar-benar mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada degree of freedom (df) = $n - k$, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (jumlah konstruk). Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $32-1$ atau $df = 32$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,286 (terlampir), jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakan valid. Adapun hasil uji validasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil uji validitas instrumen

Variable	Item pertanyaan	Corrected item	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Item 1	0,548**	0,286	Valid
	Item 2	0,627**	0,286	Valid
	Item 3	0,470**	0,286	Valid
	Item 4	0,538**	0,286	Valid
	Item 5	0,680**	0,286	Valid
	Item 6	0,580**	0,286	Valid
	Item 7	0,480**	0,286	Valid
	Item 8	0,580**	0,286	Valid
	Item 9	0,380**	0,286	Valid
	Item 10	0,480**	0,286	Valid
Variable	Item pertanyaan	Corrected item	r tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (X2)	Item 1	0,533**	0,286	Valid
	Item 2	0,421**	0,286	Valid
	Item 3	0,592**	0,286	Valid
	Item 4	0,461**	0,286	Valid
	Item 5	0,577**	0,286	Valid
	Item 6	0,477**	0,286	Valid
	Item 7	0,377**	0,286	Valid
	Item 8	0,477**	0,286	Valid
	Item 9	0,377**	0,286	Valid
	Item 10	0,477**	0,286	Valid

Ket:

**: tingkat signifikansi statistik

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,286) dan bernilai positif.

Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Olehnya itu maka seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja dan variabel Kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dikategorikan valid dan dapat digunakan pada uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variable kepuasan kerja dan Kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrument pernyataan dianggap valid karena nilai *corrected* item total *correlation* > dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%).

Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Instrument

Variable	Reliabilitas coefficient	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	10 item pertanyaan	0,779	Reliabel
Kinerja pegawai (X2)	10 item pertanyaan	0,870	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Dari keterangan tabel diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variable memiliki Cronbach *alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dapat dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

a. Uji Kefesien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variabilitas dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi. Berikut hasil pengujian Koefisien Regresi:

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.120 ^a	.072	.830	2.731

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa R_{Square} atau koefisien determinasi sebesar 0,072, dan nilai $\text{Adjusted } R_{\text{Square}}$ sebesar 0,830 atau jika di konversi ke % maka 83% . Artinya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone ialah sebesar 83% dan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

b. Uji Parsial

Uji t secara parsial adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relatif dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks analisis regresi. Berikut hasil pengujian:

Tabel 4.7 Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.471	5.451		6.691	.000
	Kepuasan Kerja	.141	.122	.120	1.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data IBM SPSS Statistics 24

Berdasarkan tabel Uji t diatas dilakukan pada variabel diketahui bahwa *p-value* < level of *significant* dimana $0,000 < 0,05$ ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone secara parsial. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$Y = 36.471 + 0,141X$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

X = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

a =Konstanta sebesar 36.471 menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja dianggap konstan, maka peningkatan kinerja pegawai akan positif.

β_1 =0,141, koefisien regresi kepuasan kerja konstan, maka dengan adanya kinerja pegawai yang semakin tinggi sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat pula.

Berdasarkan penjelasan data diatas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian dijelaskan bahwa hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 83% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

Melalui uji parsial, diketahui bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial. Artinya, kepuasan kerja bukan hanya sebagai indikator subjektif tetapi juga memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.

Pembahasan hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai

strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.

Berdasarkan indikator penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti tingkat kepuasan terhadap kompensasi dan kesempatan promosi berpotensi untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dalam kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan sikap.

Tingkat kepuasan terhadap kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Kompensasi yang memadai dan adil akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan. Pegawai yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusinya cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi juga dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi merupakan faktor penting yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika pegawai merasa bahwa kemampuan dan prestasi mereka diakui dan dihargai dengan memberikan kesempatan untuk berkembang karier, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Hal ini dapat tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, peningkatan kuantitas kerja, ketepatan waktu

dalam menyelesaikan tugas, dan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi terhadap kompensasi dan kesempatan promosi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keadilan, transparansi, dan penghargaan terhadap prestasi, organisasi dapat mendorong pegawai untuk mencapai potensi mereka yang penuh dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan dan visi perusahaan.

Pembahasan penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Henika (2016) yang menyebutkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja buruh wanita di gudang tembakau, terlihat bahwa variabel X (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hasil penelitian tersebut relevan dengan menunjukkan bahwa koefisien determinasi sekitar 0.5051, yang menunjukkan bahwa sekitar 50.51% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Henika (2016) dengan variabel kepuasan kerja dapat dipahami dalam konteks berbagai aspek, termasuk kompensasi, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Ketika buruh wanita di gudang tembakau merasa puas dengan kondisi kerja, pengakuan atas kontribusi mereka, dan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penjelasan tersebut relevan dengan hasil penelitian ini

di mana memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap konsep bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga memperkuat pemahaman bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan mereka terkait dengan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

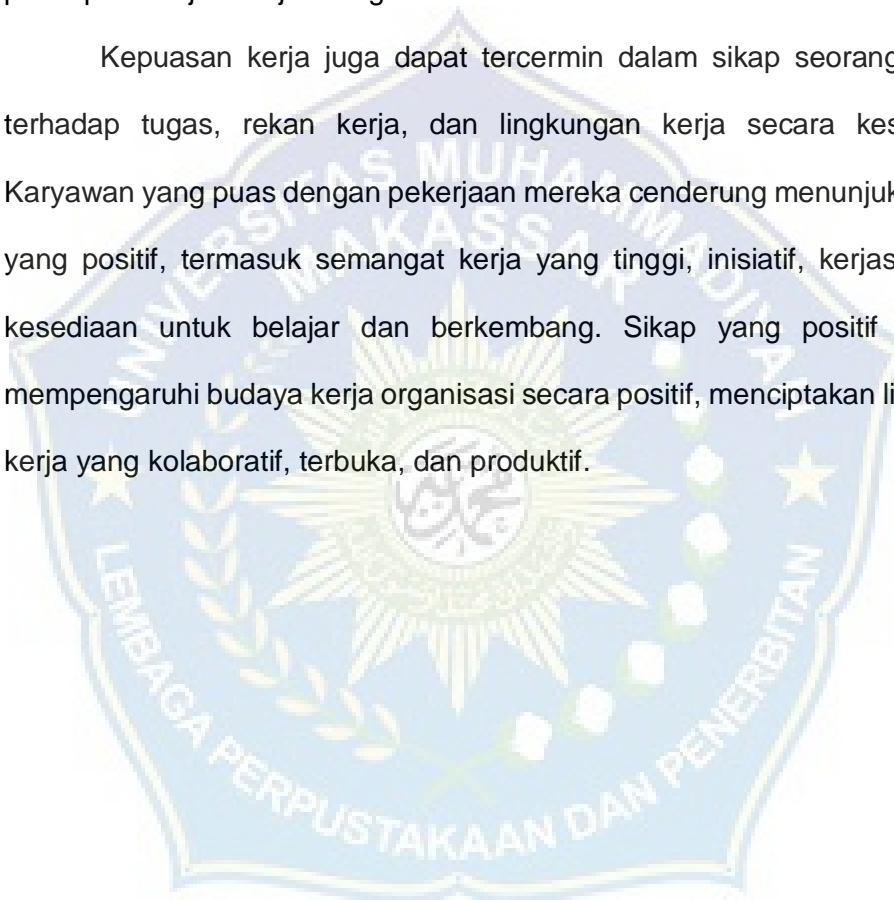
Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang pegawai dengan berbagai cara. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan cermat, akurat, dan dengan penuh perhatian terhadap detail. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung lebih bersemangat untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi atau bahkan untuk melebihi standar tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dengan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang efisien. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan dalam jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Karyawan yang merasa puas dengan

pekerjaan mereka cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tenggat waktu yang telah ditetapkan. Mereka lebih cenderung untuk mengatur waktu mereka dengan baik dan mengalokasikan sumber daya dengan efisien agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam memastikan ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Kepuasan kerja juga dapat tercermin dalam sikap seorang pegawai terhadap tugas, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap yang positif, termasuk semangat kerja yang tinggi, inisiatif, kerjasama, dan kesediaan untuk belajar dan berkembang. Sikap yang positif ini dapat mempengaruhi budaya kerja organisasi secara positif, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan produktif.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,830 atau 83%, ini menunjukkan bahwa 83% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan 17% sisanya dipengaruhi oleh keterbatasan model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, mengingat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, perlu diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhy Mirwan. (2011). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD polewali mandar”. Skripsi. Makassar: Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar
- Adistyia Dewi Ariffin dan Laila Refiana Said. (2016). Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4:213
- Agiel Puji Damayanti, Susilaninghi dan Sri Sumaryanti. (2013). Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah Air minum PDAM Surakarta. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168.
- Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo dan M. Djudi Mukzam. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No.2014.
- Asruddin. (2011). Pengaruh Faktor Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak. Tesis. Universitas Narotama. Surabaya.
- Athiya. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kinerja Karyawan
- Deewar Mahesa. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Didik Widiyanti. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Study Ekonomi Manajemen Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Galih Rakasiwi. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi PamongPraja Kabupaten Karanganyar). Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harry, Murti dan Veronika, Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, Februari.
- Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, Vol. 1 No.2 Agustus EISSN : 2442-4315
- Ichsan. (2012). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Internasional Indonesia, Tbk Makassar” Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar

- Ida Ayu Brahmajari dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September: 124-135.
- Ira Halidayati. (2014). Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal Dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah
- M.Yusuf, DB Paranoan dan Margono. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*, Volume 2, Nomor 3: 1587-1598.<http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/?p=798>
- Nurul Huda. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Batua Kota Makassar. Skripsi. Makassar: Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar, 2.
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar". Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Subakti Syaiin. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Klinik Spesialist Bestari Medan
- Sugiyono. (2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Zulkifli dan Azwar. (2012). Pengaruh Imbalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap, Yayasan STKIP PGRI, Skripsi. Sumatera Barat. E-Jurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar, No. 24

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BONE”

Perkenalkan saya Halima Thu'zai dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Bone. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terimakasih.

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
Lama Bekerja :
Usia :

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum memulai untuk menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut:
4 = Sangat Setuju (SS)
3 = Setuju (S)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kinerja (Y)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja				
2.	Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang akan kami capai.				
3.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku.				
4.	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja				
5.	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja				
6.	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
7.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.				
8.	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja				
9.	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.				
10.	Peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap, sehingga proses pekerjaan berjalan lancar				

Kepuasan Kerja (X)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan				
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan				
4.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.				
5.	Kantormemberikan target kerja dengan penuh perhitungan				
6.	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan				
7.	Saya tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja kecuali keperluan pekerjaan.				
8.	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu				
9.	Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan				
10.	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan.				

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

Responden	HASIL KUESIONER VARIABEL X										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	55
2	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	30
3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	33
4	4	1	4	3	3	4	2	4	3	4	32
5	3	4	3	3	1	3	1	4	1	3	26
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
7	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	33
8	3	3	3	4	1	4	2	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	33
10	3	4	3	1	4	4	2	4	4	2	31
11	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	31
12	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	36
13	4	1	3	4	4	3	2	2	4	3	30
14	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	29
15	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	34
16	4	4	4	1	4	2	3	4	1	4	36
17	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	33
18	2	4	3	3	4	2	4	4	1	3	33
19	4	3	3	4	4	4	1	4	4	2	33
20	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	31
21	4	4	3	4	4	3	1	4	1	2	31
22	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	36
23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
24	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	29
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	34
26	2	3	1	4	1	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	33
29	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	33
30	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	31
32	4	4	1	4	1	4	4	4	1	2	36
JUMLAH	44	41	40	42	44	49	37	52	44	52	409

Responden	HASIL KUESIONER VARIABEL Y										TOTAL
	1	1	1	4	4	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	51
1	4	3	1	3	3	4	3	1	3	4	29
1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	33
4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	3	31
4	3	4	3	3	3	1	3	1	4	1	26
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
7	3	1	4	1	1	4	4	4	4	4	30
8	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4	30
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	30
10	3	4	3	1	1	4	4	2	4	4	30
11	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	30
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	36
11	4	1	3	4	4	4	3	2	2	4	31
14	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	30
14	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	35
16	4	4	4	1	1	4	2	3	4	1	37
17	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	30
18	2	4	3	3	3	4	2	4	4	1	30
19	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	30
10	2	1	1	4	4	1	4	4	4	4	30
11	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	30
11	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	36
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
14	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35
16	2	3	1	4	4	1	4	4	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	30
19	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	30
10	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	30
11	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	36
JUMLAH	44	40	38	42	42	45	50	38	53	45	393

B. UJI PRASYARAT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.779	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	10

C. UJI HIPOTESIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	36.471	5.451		6.691	.000
	Kepuasan Kerja	.141	.122	.120	1.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.120 ^a	.072	.830	2.731

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI



LAMPIRAN 5: SURAT PENELITIAN

1. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS		
		
Nomor	: 185/05/A.2-II/XII/45/2023	Makassar, 27 Desember 2023
Lamp	: -	
Hal	: Permohonan Izin Penelitian	
Kepada Yth.	Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar	
Di-	Tempat	
Dengan Hormat	Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:	
Nama	: HALIMA THUZAI	
Stambuk	: 105721134720	
Jurusan	: Manajemen	
Judul Penelitian	: PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BONE	
Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian		
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.		
		 DEKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS NIDN: 651 507
<i>Tembusan:</i>		
1. <i>Rektor Unismuh Makassar</i>		
<hr/> Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan		

2. SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Alamat : Jln. Jend. Ahmad Yani No. 3 Watampone Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan
Kode Pos 92733 Tlp. (0481) 24226 Fax. (0481) 22782

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

NOMOR: 800/179/1/BAPPEDA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. H. ADE FARIQ ASHAR, S.STP., M.Si
 NIP : 19850126 200312 1 002
 Jabatan : Kepala Bappeda Kab. Bone
 Nama Instansi : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Bone

Menerangkan Bahwa :

Nama : **HALIMA THUZAI**
 Nomor Pokok : 105721134720
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/ Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Salemba No. 72 Makassar

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Bone terhitung mulai tanggal 04 Januari 2024 s/d 04 Maret 2024 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BONE”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.


Watampone, 07 Maret 2024

KEPALA BAPPEDA Kab. Bone








Dr. H. ADE FARIQ ASHAR, S.STP., M.Si
 19850126-200312 1 002

LAMPIRAN 6: VALIDASI DATA DAN ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		HALIMA THUZAI		
NIM		105721134720		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BONE		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Sitti Aisyah, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		M. Hidayat, S.E., M.M		
NAMA VALIDATOR		Sri Andayaningsih, SE., M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	18/04/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	18/04/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	18/04/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	18/04/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	18/04/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	18/04/24	-	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	18/04/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	18/04/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	18/04/24	Lengkap	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Halima Thuzai		
NIM		105721134720		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Aisyah, S.E, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		M. Hidayat, S.E, MM		
NAMA VALIDATOR		M. Hidayat, S.E, MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1.	Abstrak	17 Mei 2024	1. Penulisan *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word->review->show markup</i>	
		18 Mei 2024	ACC	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 7: TURNITING


**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


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Halima Thuzai
Nim : 105721134720
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	3 %	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, 18 Mei 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nur Hafidha Rusli, M.I.P.
 0411 866972, 881593

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id



Alima Thuzai 105721134720 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pasca-umi.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Jayabaya University Student Paper	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	es.scribd.com Internet Source	1%
5	www.tanjungpinangkota.go.id Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



Halima Thuzai 105721134720

BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 18-May-2024 08:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2382286584

File name: BAB_II_-_2024-05-18T090151.523.docx (40.61K)

Word count: 2709

Character count: 18280





	Student Paper	1%
10	jurnal.itscience.org Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
12	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%
13	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
14	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

Halima Thuzai 105721134720

BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 18-May-2024 08:03AM (UTC+0700)
Submission ID: 2382287136
File name: BAB_III_-_2024-05-18T090214.842.docx (24.34K)
Word count: 1324
Character count: 8622

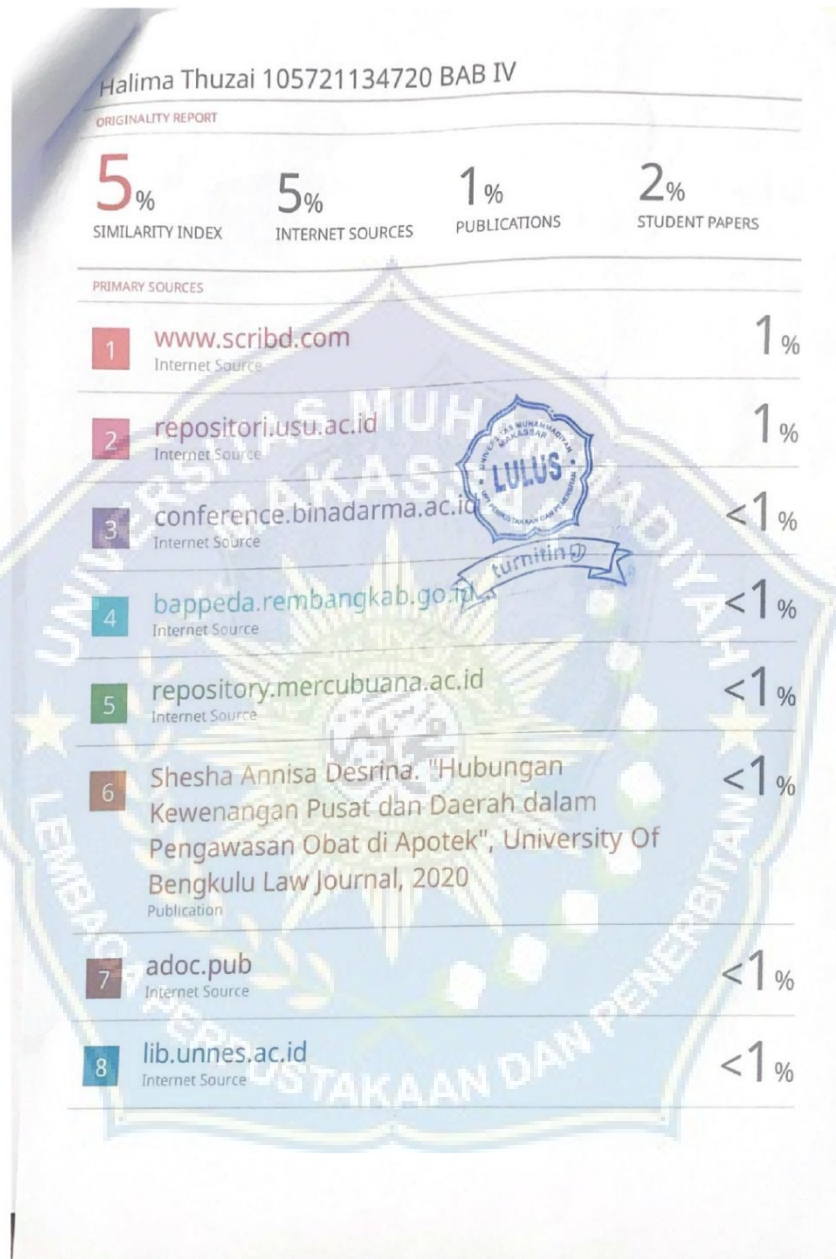




Halima Thuzai 105721134720


BAB IV
by Tahap Tutup

Submission date: 18-May-2024 08:04AM (UTC+0700)
Submission ID: 2382287340
File name: BAB_IV_-_2024-05-18T090326.965.docx (1,022.48K)
Word count: 3206
Character count: 21137



9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
10	a-research.upi.edu Internet Source	<1%
11	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
12	docobook.com Internet Source	<1%
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On
Exclude matches Off





Halima Thuzai 105721134720

BAB V

by Tahap Tutup

Submission date: 18-May-2024 08:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 2382287492

File name: BAB_V_-_2024-05-18T090404.667.docx (14,68K)

Word count: 262

Character count: 1749

Halima Thuzai 105721134720 BAB V

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



pt.scribd.com
Internet Source



3%



Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



BIOGRAFI PENULIS



HALIMA THU'ZAI , Panggilan Imel lahir di Bone pada tanggal 16 November 2002 dari pasangan suami istri Bapak Alm. H.Ramli dan Ibu Sitti Hafsa . Peneliti adalah anak Pertama. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl.salemba no.72 Kota Makassar Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 131 Tocinnong lulus tahun 2014, SMPN 1 Ulaweng lulus tahun 2017, SMAN 15 Bone lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi

Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Uniiversitas Muhammadiyah Makassar.

