

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR



Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya Makassar

Oleh

NAYA KIRANA SUPANDI
NIM : 201902280

**PROGRAM STUDI MENAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2023**

ABSTRAK

Naya Kirana Supandi, 201902280. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Di bimbing oleh Siti Fadrijah dan Yasni.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar ditemukan beberapa penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan hasil kerja yang kurang maksimal dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan terhadap pegawai serta sering menunda-nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai menurun atau berkurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data deskriptif kuantitatif, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, interview dan pembagian kuesioner. Populasi sebanyak 62 orang dan dalam penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana penentuan sampel tersebut bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. yang diambil dari populasi penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar di Bidang Bina Teknik dan Jasa Konstruksi yang berjumlah 62 orang.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji t dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimana Nilai $t_{hitung} = 3,109 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Naya Kirana Supandi, 201902280. The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the Makassar City Public Works Service. Supervised by Siti Fadrijah dan Yasni..

From the results of observations made by the author at the Makassar City Public Works Office, it was found that there were several decreases in employee performance which were marked by less than optimal work results in completing work that had been given to employees and often delaying work resulting in decreased quality and quantity of employee work or reduce.

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Makassar City Public Works Office. The type of data used in this research is descriptive quantitative data type, with data collection carried out through observation, interviews and distribution of questionnaires. The population is 62 people and in determining the sample using a saturated sample where the sample is determined if all members of the population are used as a sample. taken from the population of this study, namely all employees of the Makassar City Public Works Office in the Field of Engineering and Construction Services, totaling 62 people.

The analytical technique used in this study is simple regression analysis and t test using SPSS 22. The results of this study indicate that where the value of t count = 3.109 > t table is 1.671 with a significant value of 0.003 < 0.05. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Naya Kirana Supandi

Nomor Induk Mahasiswa : 201902280

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul iPengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, yang dibimbing oleh Siti Fadrijah,S.E,M,Si. dan Yasni, S.E,M.Si. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan karya sendiri sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia,

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang di kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari, ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Makassar, 2023

Yang membuat pernyataan,

Naya Kirana Supandi
Nim : 201902280

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ``Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar`` skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.

Penulis menyadari tanpa bantuan bimbingan dan saran dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan motivasi dan do`a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Hj.Andi Nurlela, Ketua Yayasan Pendidikan Lasharan Jaya Makassar
3. Ibu DR.Hernita,SE,MM, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.
4. Bapak Guntur Suryo Putro,SE,MM, Ketua Bidang I Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.
5. Bapak Dr.Amsal Sahban, SE,MM, Ketua II Bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.
6. Ibu Arfiany ,SE,MM, Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.
7. Ibu Siti Fadjriah,S.E,M.Pd. dan Yasni.,SE,M.Si, selaku pembimbing yang

bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.

8. Kepada bapak/ibu staf pengajar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu beserta para staf administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya karya tulis ini yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, walaupun demikian mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Semoga Allah membalas seluruh kebaikan dan Ridho-Nya. Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini. Semoga bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 2023

Penulis,

Naya Kirana Supandi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Persetujuan Penguji	iii
Abstrak	iv
<i>Abstract</i>	v
Surat Pernyataan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Kegunaan Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kepuasan Kerja	6
1. Pengertian Kepuasan Kerja	7
2. Teori-teori Kepuasan Kerja	8
3. Fungsi dan Aspek-aspek Kepuasan Kerja	9
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
5. Indikator kepuasan kerja	13
B. Kinerja Pegawai	14
1. Pengertian Kinerja Pegawai	14
2. Aspek-aspek Kinerja	16
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
4. Indikator Kinerja	22
5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja	23
C. Penelitian Terdahulu	23
D. Kerangka Pikir	24
E. Hipotesis	25

BAB III. METODE PENELITIAN	26
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
B. Jenis dan Sumber Data	26
1. Jenis Data	26
2. Sumber Data	26
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
E. Teknik Analisis Data	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	29
3. Uji Asumsi Klasik	29
4. Uji Hipotesis	30
F. Regresi Linear Sederhana	31
G. Definisi Operasional	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian	33
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
2. Visi dan Misi Instansi	37
a. Visi	37
b. Misi	37
B. Struktur Organisasi	38
C. Penyajian dan Data Analisis Data	39
1. Deskriptif Responden	39
2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	41
3. Analisis Statistik Inferensial	42
4. Uji Prasyarat (Asumsi Klasik)	44
D. Pembahasan	47
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala Liket	28
Tabel 4.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	42
Tabel 4.6 Hasil pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X)	43
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)	43
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	44
Tabel 4.9 Hasil Uji t	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar	38
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas	45
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era saat ini dalam setiap organisasi dampak persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah yang tidak terlepas dari sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia saat ini masih menjadi pusat perhatian yang terus menerus menjadi perhatian di setiap lembaga baik itu di pemerintahan maupun pada perusahaan, dimana hal tersebut harus selalu ditingkatkan agar supaya tidak mengalami ketertinggalan bahkan dapat bertahan di era sekarang ini yakni era globalisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik tentu tidak terlepas pada manajemen yang baik pula, sehingga para pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, setiap lembaga pemerintahan maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan akan tercapainya tujuan instansi tersebut. Kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang telah dihasilkan oleh setiap pegawai baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas, hal tersebut ditandai dengan pemberian tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai tentunya tidak terlepas dari mengikut sertakan dalam setiap kegiatan pelatihan yang dilakukan pada instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok

untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dengan demikian kinerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan pencapaian yang lebih baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kedisiplinan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan dapat mencintai setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, kerja sama antar pegawai, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian dari masing-masing individu.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dimana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Perasaan puas tersebut dicapai karena perusahaan mampu merespon dengan baik kebutuhan karyawan seperti pencapaian tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja dan hal-hal lain yang menunjang karyawan dalam bekerja. Perasaan puas tersebut dapat terwujud melalui sejumlah perubahan sikap, seperti semangat kerja yang tinggi, disiplin, motivasi, produktivitas, prestasi, dan efisiensi kerja.

Menurut Sopiah (2008) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu : promosi, gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi atau kebijakan instansi atau

perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, prestasi kerja dan kesempatan untuk bekerja.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan timbul tingkah yang negatif, begitupun sebaliknya pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, penuh semangat, dan termotivasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dengan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja dengan lebih giat dan lebih bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak dibidang pekerjaan umum dalam pemerintahan yang di antaranya melakukan pembangunan dan tata kelola kota. Dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum bertanggung jawab melakukan pembangunan dan penataan terhadap kota di Makassar. Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas membantu waliikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan hasil kerja yang kurang maksimal dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan terhadap pegawai serta sering menunda-nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai menurun atau berkurang. Hal tersebut diakibatkan dengan adanya beberapa fasilitas kantor yang tidak berfungsi atau rusak dan kurangnya perhatian pihak instansi untuk memperbaiki sehingga dapat

menghambat kinerja yang dilakukan pegawai. Dengan demikian hal tersebut dapat mengganggu hasil kerja pegawai karena pegawai yang tidak aktif akibat kondisi kerja yang tidak nyaman serta sarana dan prasarana yang kurang mendukung dapat membuat kinerja pegawai menurun.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar hendaknya berupaya untuk memastikan bahwa setiap pegawai mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi dan mampu bekerja dengan kemampuan terbaiknya, menyelesaikan pekerjaan dan sedapat mungkin untuk menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa puas di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Gibson dalam Wibowo (2014) mengatakan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Menurut Colquitt, Lepine, Wesson dalam Wibowo (2015) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ``Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaann Umum Kota Makassar``.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih mendalam serta menghindar dari permasalahan yang lebih luas, maka peneliti melakukan batasan masalah yang akan dirumuskan dalam perumusan masalah. Penelitian ini hanya mengulas variabel kepuasan kerja dan kinerja dengan mengambil lokasi penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaann Umum Kota Makassar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka perumusan masalahnya adalah bagaiman pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan dapat berguna untuk semua kalangan serta memberikan gambaran terhadap pimpinan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini, pihak organisasi mendapatkan sumbangan ide-ide berupa pikiran serta pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam suatu pekerjaan sehingga diharapkan mampu memotivasi pegawai bekerja lebih aktif dan memberikan kinerja yang meksimal pada organisasi.

b. Bagi Pegawai

Dengan adanya penelitian ini, pegawai dapat menjadikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya secara luas yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.